



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 10 novembre 2016

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Octobre 2016- N° 79



Sommaire

Edito	p 1
Elections artisanat	p2 et 3
Loi travail	p 4
Salariés détachés	p 5
Nos droits	p 6
Grilles :	p 7 à 10
Nos droits	p 11
Tour des boîtes :	p 12 à 15
AG et Permanences	p 16

Du 28 novembre au 12 décembre 2016 Un vote important pour tous les salariés

Plus de 4 millions de salariés des petites entreprises dont 600 000 de la construction sont appelés à voter pour élire leurs représentants dans des commissions paritaires régionales.

Ce vote intervient juste après le grand mouvement social où on a vu la très grande majorité des salariés être hostile à la loi EL Khomri.

En plus de l'élection de délégués des petites entreprises, ce vote sert à déterminer le poids de chaque syndicat.

Le résultat du vote servira pour la répartition des conseillers prud'hommes en 2017 de chaque organisation syndicale qui se fera en fonction des résultats.

Ce vote est donc l'occasion pour tous les salariés d'affirmer la volonté d'avoir des droits et de les défendre.

Ce vote nous concerne tous même si seuls votent les salariés qui étaient dans une entreprise de moins de dix salariés au 31 décembre 2015. Mais nous avons tous un parent, des connaissances, une assistante maternelle qui sont appelés à voter. Alors discutons en avec eux car ce qui est en jeu c'est l'existence et la défense de nos droits et nous sommes donc tous concernés.

La CGT ce n'est pas le syndicat juste présent au moment des élections mais le syndicat qui informe en permanence les salariés notamment des petites entreprises en particulier par ce journal. C'est le syndicat qui a des militants à disposition des salariés lors de permanences pour informer les salariés sur leurs droits, les aider dans leurs démarches et les défendre.

Ce vote se fera par correspondance ou par internet entre le 28 novembre et le 12 décembre.

Au moment où patronat et gouvernement veulent diminuer nos droits

Tous mobilisés pour défendre nos acquis et le progrès social

Votons et faisons voter pour la CGT

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

DECEMBRE 2016

Les salariés de l'artisanat votent

Comment voter?

Il s'agit d'une élection nationale, **mais pas besoin de se déplacer pour voter.**

Les salariés pourront voter depuis leur domicile ou tout lieu de leur choix.

Le vote s'effectue par courrier ou sur Internet.

• PAR COURRIER :

Courant novembre, les salariés concernés recevront un courrier avec le matériel de vote : un bulletin de vote avec la liste des syndicats qui se présentent dans la région et une enveloppe T préaffranchie.

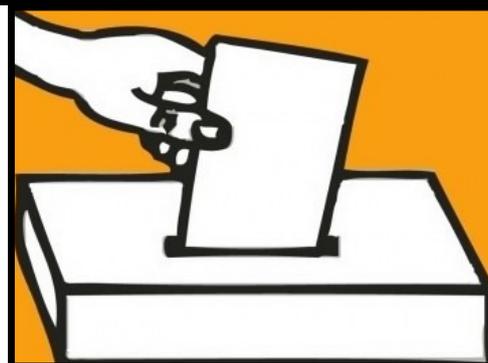
Sur le bulletin de vote, il faudra noircir la case correspondant au syndicat choisi.

Mettre son bulletin dans l'enveloppe T préaffranchie (pas besoin de mettre de timbre).

À partir du 28 novembre et jusqu'au 12 décembre 2016, d'envoyer le courrier, sans l'affranchir.

• SUR INTERNET :

Muni des codes d'accès reçus par courrier courant novembre, les salariées ou employés devront se connecter sur le site election-tpe.travail.gouv.fr entre le 28 novembre 2016 à partir de 9 heures et le 12 décembre 2016 à 19 heures, pour voter.



Courant novembre	Envoi du matériel de vote aux électeurs, notamment l'identifiant et le mot de passe nécessaires aux opérations de vote par internet.	LES CANDIDATS DE LA PROFESSION Sur la liste Auvergne Rhône Alpes Loïc Viguié maçon salarié de l'entreprise Martinez à CEYRAT (63)
28 novembre à 9 heures	Ouverture du vote.	
12 décembre : <ul style="list-style-type: none">• 19 h pour le vote en ligne• date limite de réception des plis de vote par correspondance	Fin du vote.	
Du 19 au 22 décembre	Dépouillement.	
22 décembre 2016	Publication des résultats nationaux du vote des petites entreprises	
Fin mars 2017	Publication des résultats nationaux du vote de toutes entreprises établissant la représentativité des syndicats.	Michel LOFTI Ascensoriste Salarié de ALLAMAND SCHINDLER au PUY (43)
Décembre 2017	Renouvellement des conseillers prud'homaux en fonction du résultat du vote.	



Elections petites entreprises

tous concernés

Plus de 4 millions et demi de salariés en France sont concernés dont 600 000 dans toutes les professions de la construction et 13 000 dans la région Auvergne. C'est dire l'importance de ce vote.

POURQUOI CE VOTE EST IMPORTANT?

Parce qu'il faut mettre en tête la CGT, le syndicat qui défend les droits des salariés.

La CGT a été le fer de lance de la résistance da la loi El Khomri.

Elle a été le porte voix de la très grande majorité des salariés qui rejettent cette loi.

Voter pour la CGT

C'est montrer notre opposition à cette loi, C'est donner la confiance au syndicat dont les militants sur le terrain sont à disposition des salariés.

Elire des représentants de l'artisanat

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

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

Ces représentants auront 5 heures mensuelles payées pour exercer leur mission, ce qui est bien insuffisant pour être utile aux salariés des petites entreprises, mais la Cgt aidera au mieux ses élus dans leur mission.

La CGT se battra pour qu'ils puissent avoir les moyens de défendre vos droits.

Ce vote sera pris en compte pour calculer la représentativité de chaque syndicat.

Avec six millions de salariés appelés à voter ce vote doit peser lourd pour mesurer sa représentativité au niveau national et dans chaque profession.

Cette représentativité est déterminante pour tous les salariés :

Pour négocier les conventions collectives qui fixent des droits particuliers à chaque profession

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.

Ce vote servira à déterminer le nombre de conseillers prud'hommes de chaque organisation.



POURQUOI CE VOTE NOUS CONCERNE TOUS?

Parce que ce vote par l'importance du nombre d'électeurs sera déterminant pour calculer la représentativité de la CGT.

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

Au moment où le patronat et le gouvernement calomnient la CGT et ses militants lorsqu'ils se battent pour que la loi El khomri ne soit pas appliquée et que les médias sont complaisants à leurs propos, il est important que les salariés apportent leur confiance au syndicat qui défend les droits des salariés.

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

Que nous travaillons dans une grosse ou une petite entreprise, nous sommes donc tous concernés par le résultat de ce vote.

Il est de notre responsabilité à tous de faire connaître ce vote et ses enjeux aux salariés des petites entreprises que nous rencontrons et connaissons pour qu'ils y participent.

Alors, dès maintenant et jusqu'au 12 décembre parlez à toutes vos connaissances concernées de l'utilité de ce vote car malheureusement les médias n'en parleront pas ou très peu:

Tout le monde déteste la loi travail



Cette même organisation avait déjà en 2006 cassé la loi de précarisation appelée « *contrat première embauche* », ce qui avait conduit à son abrogation, en 2008.

En effet, cette loi crée une rupture d'égalité entre les salariés d'une même profession car si un accord d'entreprise prime sur un accord de branche en matière de temps de travail, les salariés d'une même profession. De plus la loi

Malgré l'hostilité de plus des trois quart des salariés le gouvernement a fait passer en force pendant les congés à coup de 49-3 une loi qui n'a pas été votée et donc minoritaire.

Le projet de loi était mauvais au printemps, la loi est mauvaise à l'automne.

L'intersyndicale appelait à manifester le 15 septembre pour l'abrogation de la loi.

Cette quatorzième manifestation a réuni 170 000 manifestants dans toute la France. Manifester, c'est montrer que malgré la promulgation de la loi le combat n'est pas terminé.

La CGT va continuer par des recours juridiques notamment devant l'Organisation Internationale du Travail car les dispositions de cette loi sont contraires aux règles internationales.

contrevient à des directives européennes, notamment celle sur le temps de travail, en matière de santé et de sécurité.

Enfin cette loi remet en cause la représentativité des organisations syndicales.

La CGT, va rédiger un guide pratique des recours possibles contre la loi pour agir de façon coordonnée et être à l'offensive.

Ce combat va malheureusement être long mais la détermination de la CGT est totale face à ce projet de loi nocif pour les salariés.

Il va aussi continuer dans les entreprises pour faire échec à toutes les tentatives du patronat de mettre en œuvre des dispositions de la loi Travail et vous pourrez compter sur vos élus CGT contre la remise en cause des acquis.



S'organiser avec la CGT

avoir des élus CGT

sera une arme indispensable

pour se défendre dans les entreprises !

salariés détachés :

Procès Verissimo sur les salariés détachés en appel,

Compte rendu d'audience du 6 octobre

La CGT pour une condamnation exemplaire et dissuasive

Le jeudi 6 octobre était plaidé à RIOM en correctionnelle le procès de Mr Vérissimo patron de Vérifirme pour fausse sous traitance.

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

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

L'inspection du travail a relevé que Mr Vérissimo était aussi cogérant de l'entreprise sous traitante portugaise nommée Tempo Indeterminato. La quarantaine de salariés de cette entreprise étaient embauchés exclusivement pour travailler en France n'étaient pas déclarés comme salariés détachés à l'inspection. De plus ils n'avaient aucun matériel à eux, aucun chef. La sous traitance n'était pas déclarée au maître d'œuvre et même cachée par la fourniture de tee shirts « vérifirme ». L'inspection a donc constaté qu'il s'agissait de fausse sous-traitance, leur véritable employeur auprès de qui il prenait les instructions étant Vérifirme l'entreprise française de Verissimo. L'URSSAF a de plus constaté que les déclarations n'étaient pas conformes.

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

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

Cela a pour conséquence une exploitation féroce de salariés contraints par la misère dans leur pays d'accepter les conditions de ces négriers.

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

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



par le bas par une concurrence déloyale.

Elle a demandé confirmation du jugement de première instance.

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

Le procureur de la République a requis 20 000 € d'amende et 6 mois de prison avec sursis (le double de la peine prononcée en première instance).

Il a demandé cette condamnation pour faire cesser les dégâts causés par la mise en place de ce système.

Le délibéré sera prononcé jeudi 10 novembre à 14 H.

Procès de Bouygues en appel en novembre

Dans le procès des 460 emplois non déclarés du chantier EPR de Flamanville (Manche), la cour d'appel de Caen examinera, du 7 au 10 novembre prochains, la condamnation en première instance du groupe Bouygues TP. Le groupe avait fait appel de la décision du tribunal correctionnel de Cherbourg le condamnant à 25.000 euros d'amende,

Alors que le procureur avait requis 150.000 euros d'amende contre Bouygues TP lors de l'audience du 13 mars 2015, considérant que le groupe avait joué un rôle "central" dans l'affaire. Bouygues TP avait été condamnée par le tribunal de grande instance de Cherbourg (Manche) à 25.000 € d'amende et Quille, filiale de Bouygues Construction, à 5.000 €.

La Fédération de la CGT Construction exigera à nouveau une condamnation réelle à hauteur du préjudice car la peine est trop légère

. Elle souhaite que PRO BTP, et la Sécurité sociale continuent la démarche. Il s'agit d'une fraude avérée, on ne peut la laisser en l'état, l'argent (10 à 12 millions d'euros de cotisations sociales) a bien été détourné et gardé.

Nos droits

PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES FRAIS SUPPLEMENTAIRES : FRAIS de PARKING OU AUTRE

La jurisprudence a posé le principe selon lequel l'employeur doit obligatoirement prendre en charge les frais engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. Ces frais ne peuvent pas être imputés sur sa rémunération. Cette obligation s'impose à l'employeur même lorsque la loi, une convention ou un accord ne le précise pas.

La Cour de cassation a ainsi approuvé la décision de la cour d'appel qui, ayant constaté que pour chacune des catégories d'emplois concernés le port du vêtement de travail était obligatoire et qu'il était inhérent à l'emploi, a décidé que l'employeur devait assurer la charge de leur entretien.

Selon la jurisprudence, l'employeur n'est pas obligé de prendre en charge des frais engagés par le salarié pour le besoin de son activité professionnelle s'il est prévu dans le contrat de travail que le salarié conserve la charge de ces frais, moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire.

En pratique, il ne s'agit pas réellement d'une exception au principe énoncé ci-dessus, le salarié percevant une somme forfaitaire destinée à l'indemniser pour ses dépenses.

Il en va ainsi pour les frais de déplacement prévus par la convention mais pas pour les frais de parking.

Ainsi, la Cour de cassation a estimé qu'un salarié était en droit de demander le remboursement des frais professionnels qu'il avait effectivement engagés dans le cadre de son travail puisque son contrat prévoyait, sans autres précisions, le versement de commissions « exclusives de tout remboursement de frais », sans indiquer le montant de la rémunération proprement dite d'une part, et celui de l'allocation forfaitaire d'autre part.

En l'absence de disposition dans la convention d'un remboursement des sommes réellement dépensées par le salarié. Le remboursement se fait :

Soit sous la forme de remboursement de sommes calculées forfaitairement mais le montant ne peut être inférieur au coût réel.

Soit sur présentation de justificatifs.

En effet, les frais qu'un salarié justifie avoir exposé pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due.

Temps de trajet = Heures supplémentaires Contre le vol permanent dans le BTP

200 000 gagnés pour 12 salariés.

Le temps passé entre le dépôt et le chantier, pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, est un temps de travail effectif à la condition que le passage au dépôt le matin soit obligatoire ce qui est très souvent le cas.

L'article L 3171-4 du code du travail dispose qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il résulte de ce texte que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe pas spécialement à aucune des parties et qu'il appartient au salarié de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande mais qu'il incombe aussi à l'employeur de fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Ainsi 7 anciens salariés de Techni-enduit viennent de gagner en moyenne 20 000 € chacun et presque autant pour 5 anciens salariés de chez DE LIMA.

Dans ce deux cas, les salariés avaient fait des démarches (courrier à l'employeur, saisie de l'inspection du travail), mais vous pouvez noter horaire et chantier sur un agenda, à défaut obtenir des témoignages. Attention le juge ne peut exiger de l'employeur qu'il fournisse un pointage donc il faut en garder un double de même pour le paiement du gasoil ou des bons de matériel.

Des milliers de salariés de la profession dans la région sont dans cette situation. Il est temps que les chambres patronales négocient pour confirmer que partout le temps de travail commence et finit au dépôt.

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

Auvergne Travaux Publics ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2016

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

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

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

II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

POSITIONS	COEFF.	DIPLÔMES		NOUVELLES QUALIFICATIONS	MINI ANNUEL 35 H
Position I	300 à 345	Aucun	→	A	18 680 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	19 466 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	21 000 €
			↗	C	21 000 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	23 259 €
			↘	E	25 785 €
Position V	650 à 745	BTS	→	E	25 785 €
			↘	F	28 901 €
			↗	F	28901 €
Position VI	750 à 860		→	G	31 663 €
			↘	H	34 325 €

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

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

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

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

ARCHITECTES AUVERGNE

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

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

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

TRAVAUX PUBLICS

RÉGION AUVERGNE

Minimum annuel 2016 pour les salariés à 35 heures

Décision unilatérale des patrons

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

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

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

PRIME D'ÉLOIGNEMENT dans L'INDUSTRIE ROUTIÈRE :

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

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2016

Nature de l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	10,27 €	10,27 €	10,27 €	10,27 €	10,27 €	10,27 €
Temps de trajet	0,80 €	1,77 €	2,89 €	4,44 €	5,91 €	7,48 €
Frais de Transport	0,77 €	2,32 €	4,64 €	7,73 €	10,80 €	13,92 €
TOTAL	11,84 €	14,36 €	17,80 €	22,44 €	26,98 €	31,67 €

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

Pour les autres cas voir le document à coté.

B Â T I M E N T

RÉGION AUVERGNE

CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} 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) **9**

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 10

Nos droits

Lettre d'avertissement : Y répondre

C'est une obligation!

Pour les juges, ne pas répondre à un avertissement signifie que vous ne le contestez pas, que les faits reprochés sont réels et que l'avertissement est donc justifié.

Cela pourrait conforter votre employeur pour vous licencier ultérieurement pour un autre fait.

Il n'y a pas de délai pour répondre à un avertissement bien sur en n'attendant pas des mois.

Il est aussi possible de contester un avertissement devant les prud'hommes mais c'est une procédure lourde.

Il faut contester les faits s'ils sont inexacts ou expliquer pourquoi une telle situation est arrivée ou contester la gravité de la faute notamment sur l'absence de préjudice pour l'entreprise.

La contestation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception et en gardant une copie.

Vous pouvez passer aux permanences syndicales pour vous faire aider à rédiger la lettre.

Ne pas aller chercher le recommandé de l'employeur est une grave erreur car cela ne vaut pas contestation de l'avertissement et du coup on ne peut y répondre pour le contester.

L'employeur ne peut invoquer un avertissement datant de plus de trois ans pour appuyer un licenciement..

Activité partielle et congés payés

Le chômage partiel s'appelle maintenant activité partielle depuis la nouvelle loi de juin 2013

La nouvelle loi précise que toutes les heures chômées pour activité partielle, sont intégralement prises en compte pour :

- le calcul des droits à congés payés,
- le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement dans ce cas les salaires ou les temps de présence à prendre en compte sont ceux qu'auraient eus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle. Toutefois la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au montant du SMIC net.

En cas de chômage, les périodes d'activité partielle ne changent pas le calcul des indemnités de chômage.

Les périodes de chômage partiel comptent pour calculer l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de préavis est calculé sur la base du salaire normal et ne peut être payé en chômage partiel.

Loi El Khomri : Depuis aout 2016 la recherche d'un reclassement à la suite d'une inaptitude n'est plus forcément obligatoire

Auparavant quand le médecin du travail prononçait l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur était dans tous les cas tenu de rechercher un reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe. A défaut de pouvoir prouver cette recherche, le licenciement pour inaptitude pouvait être jugé sans cause réelle et sérieuse.

C'était le cas de Jean Luc, chef d'équipe chez Eurovia. Le médecin du travail avait écrit qu'il était inapte à tout emploi d'entreprise. Devant le tribunal nous avons fait valoir que l'employeur avait une obligation de rechercher un reclassement dans les 3000 entreprises du groupe, ce qui n'avait pas été fait. Du coup l'entreprise a été condamnée à lui versé 45 000 € pour cette absence de recherche.

Si cela arrivait aujourd'hui à Jean Luc il n'aurait plus que les yeux pour pleurer!

En effet la nouvelle loi prévoit dorénavant que l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié sans avoir à rechercher de reclassement, si le médecin du travail estime, dans l'avis d'inaptitude, que *l'état de santé du salarié rend impossible tout maintien dans l'emploi*. On imagine sans peine que les pressions patronales seront fortes sur les médecins du travail pour qu'ils mettent cette petite phrase sur le certificat d'inaptitude.

Deuxième recul : l'employeur sera réputé avoir satisfait à l'obligation de rechercher un reclassement lorsqu'il aura fait une proposition de reclassement.

Si le salarié refuse cette offre, l'employeur pourra le licencier.

Ainsi il suffira de proposer un emploi avec diminution du salaire et à Lille pour que le salarié ne puisse plus rien demander même avec 30 ans d'ancienneté.

Tour des boîtes

STA-CIRCET : la cata finale

Le groupe Circet a repris STA entreprise principalement sous traitance de Orange. L'entreprise mentait à ses salariés lorsqu'elle expliquait que la perte du marché d'Orange en début d'année ne devait avoir aucune conséquence sur l'emploi.

Elle mentait encore lorsqu'elle affirmait que seuls les mauvais ouvriers seraient envoyés en grand déplacement.

En fait l'entreprise a refusé de faire un licenciement économique pour préserver son image et par peur de perdre des procès au vu des bénéfices du groupe.

Elle a contraint les salariés à démissionner ou à des ruptures conventionnelles ou a procédé à des licenciements pour refus de grand déplacement plutôt que d'assumer ses responsabilités en faisant des licenciements économiques.

L'effectif est passé de 80 salariés à une dizaine de salariés

Heureusement, plusieurs salariés ont saisi les prud'hommes.

DUMÉZ AUVERGNE : Des élections de représentants du personnel d'importance

Les élections de délégués sont toujours importantes. Les dernières chez DUMÉZ Auvergne juste après la fusion avaient vu un vote massif pour la liste CGT car les salariés étaient à juste titre inquiets sur leur sort. En effet l'effectif a diminué de moitié.

Les élus CGT se sont attachés à leur tâche en s'opposant à la direction pour obtenir les meilleures conditions possibles de départ en disant que si l'entreprise en était arrivée à cette situation là ce n'était pas de la faute des salariés mais des choix de Vinci Construction

Ils ont avec l'aide de la mobilisation des salariés obtenu des avancées importantes sur les conditions de départ.

La Direction n'a eu de cesse avec l'aide de quelques élus de l'encadrement à son service de diviser le personnel et d'opposer les salariés qui restaient dans l'entreprise à ceux dont la Direction demandait le licenciement. Elle a même été jusqu'à faire croire que c'étaient ceux là qui avec les élus CGT mettaient l'entreprise en difficulté.

Soyons sérieux, est ce la présence d'élus CGT qui empêche l'entreprise de prendre des chantiers à Clermont, contraignant ainsi des dizaines de salariés

DUMÉZ à des mois de chômage technique ? La CGT est présente depuis longtemps chez DUMÉZ et cela n'a jamais empêché l'entreprise d'être florissante.

Est ce que c'est de la faute des élus CGT si l'entreprise a une activité moribonde à Clermont ?

Cela ne doit tromper personne : si la direction s'oppose avec une telle violence aux élus CGT c'est que ceux-ci sont les garants de l'application de leurs droits.

La CGT n'oppose pas les salariés les uns aux autres car nous avons tous le même intérêt.

Qui peut croire qu'il est à l'abri d'un licenciement, il suffit de regarder le passé de l'entreprise.

Qui peut être sûr que cette direction qui accumule les pertes restera longtemps ?

Ne nous faisons pas d'illusions, il est probable que de nouveaux plans de licenciements sont prévus et il faudra des délégués indépendants de la Direction pour défendre l'intérêt de tous.

Personne ne doit écouter le chant des sirènes de la direction aussi doux soit-il, car c'est pour mieux nous tromper, suivant la vieille formule plus que jamais d'actualité « *Celui qui va vendre sa peau tout seul va se faire tanner* ».

Alors votez tous pour une liste indépendante de la Direction, votez pour les listes CGT.

VB Energies et Services : vers la fin du conflit ?

Lors des négociations salariales, l'employeur voulait ignorer les accords précédents. Résultat plusieurs salariés ont vu leur pouvoir d'achat baisser car le mini mensuel hors treizième mois n'est plus respecté pour certains.

Suite aux procédures devant le conseil de prud'hommes et le refus de l'employeur d'appliquer les décisions de justice, la ténacité des salariés concernés et de la CGT a payé.

Un accord va peut être être trouvé mettant fin à presque toutes les procédures en cours.

L'employeur propose en plus un accord d'entreprise où les salariés sont garantis d'avoir le treizième mois en plus du salaire minimum prévu par les grilles de salaire TP.

La CGT va réunir les salariés avant de donner son accord.

Ensemble on peut faire reculer le patronat

Tour des boîtes

Eurovia Dala: Toujours pas de propositions de la part du directeur régional.

Les Organisations Syndicales sortent une fois de plus dépitées devant un responsable qui en fait n'en est pas un.

Pour lui, conduire un véhicule de l'entreprise en dehors des horaires affichés n'est pas du temps de travail.

Il peut faire travailler le personnel jusqu'à 12h par jour sans dérogation. Il voudrait augmenter le contingent d'heures supplémentaires et pouvoir rattraper les heures accumulées en cas de baisse d'activité.

Il remet en question les décisions de justice et jurisprudences.

Du travail à la carte, de zéro à 48h par semaine, encore des pertes de pouvoir d'achat pour les salaires les plus bas de l'entreprise, des conditions de travail dégradées pour enrichir toujours les mêmes.

Un ouvrier Eurovia Toulouse de 59 ans, à 6 mois de la retraite, est entre la vie et la mort. Il a eu dernièrement les 2 jambes écrasées par une raboteuse sur un chantier où il faut toujours aller plus vite et toujours travailler plus.

Quand vous roulez sur une autoroute, qu'elle soit Vinci ou autre, sachez que vous allez croiser à un moment ou un autre des ouvriers qui cumulent parfois jusqu'à 17h de travail par jour pendant des semaines et ceci dans des conditions inadmissibles, repas pris sur le pouce dans l'engin, temps de pause non respectés, températures extrêmes, somnolence, bruits....

Pendant que Vinci organise les retraites de ses cadres [REVERSO] ceux ci en remerciement nous envoient à la boucherie.

Nous n'en ferons jamais assez et pour améliorer leurs salaires, certains sont prêts à faire n'importe quoi.

Nous avons prévenu les directions et les inspections du travail sur ces situations.

On veut aussi profiter d'une retraite bien méritée, on ne veut plus crever pour vous alimenter en actions gratuites.

Notre syndicat prendra ses responsabilités et les décisions qui s'imposent quand tout les éléments de l'enquête seront connus car bizarrement pour le moment ce dernier accident passe plutôt inaperçu.

La précarité tue !

"Urgent : intérimaires en danger"

La CGT de l'intérim a lancé une campagne de sensibilisation à la santé et la sécurité des intérimaires dont les risques d'accident au travail sont "deux fois plus élevés" que pour les autres salariés.

Le lancement de cette campagne intitulée « Urgent : intérimaires en danger » survient alors que des négociations de branche sont en cours sur la santé et la sécurité au travail avec Prism'emploi l'organisme patronal du secteur.

Judi 13 octobre 2016, une cinquantaine de militants se sont rendus au siège de Manpower, à Nanterre, où se tenait un colloque sur ce thème, pour interpeller les acteurs du secteur. La direction a autorisé la CGT à lire une déclaration.

En 2014, l'assurance maladie a enregistré près de 40 000 accidents du travail dans le secteur de l'intérim (pour 774.251 salariés) et 64 décès.

Ce bilan des accidents du travail ne fait toutefois pas apparaître les victimes de maladies professionnelles. La CGT va mener des actions dans les prochaines semaines pour sensibiliser l'opinion, les employeurs et les pouvoirs publics. Objectif: *"obtenir un accord de branche garantissant la santé et la sécurité des salariés concernés"*.

Le salarié intérimaire doit être rentable le plus vite possible, il reçoit une formation « à minima » et se voit souvent déléguer le sale boulot et les tâches les plus dangereuses car l'entreprise est sûre qu'il ne refusera pas. Et en cas d'accident, c'est moins coûteux pour elle.

De plus faut-il le rappeler ? Les indemnités en cas d'accident du travail ou d'invalidité sont beaucoup plus faibles chez les intérimaires que pour un salarié de la construction.

Déjà il y a un an des militants de la CGT étaient intervenus à Montluçon chez Start People pour dénoncer les conditions de sécurité dans les quels travaillent les intérimaires.

A Paris, la mort d'un sans papier chez Man Power n'avait même pas été déclarée.

Tour des boîtes

SEPI : Bientôt les élections de délégués du personnel

Prochainement vont avoir lieu les élections de délégués du personnel à l'entreprise SEPI, entreprise sous traitance à l'intérieur de l'Acierie des Ancizes.

Une nouvelle équipe jeune et dynamique va se mettre en place.

Beaucoup de travail attend cette nouvelle équipe :

- les conditions de travail (travail de nuit épuisant),
- augmentation des salaires.

Nous leur souhaitons une bonne réussite dans leurs actions.

SAG VIGILEC : bla bla bla, la grande vadrouille

Travail, il y en a mais il y a un mais. Tout chantier commencé est déjà mangé d'après notre direction, c'est peut-être vrai compte tenu de nos effectifs et les gros salaires à sortir. Nous comprenons.

1 directeur régional, 1 directeur adjoint, 1 directeur de centre, 3 conducteurs de travaux, 5 chargés d'étude, 2 chercheurs de marché, 1 responsable parc auto camion, plus des ETAM, 21 ouvriers, 2 intérimis. Faites la proportion et chercher l'erreur.

Un accident de travail d'un collègue suite à une mauvaise identification d'un câble par le fournisseur d'électricité, conséquences : brûlures avec arrêt de travail d'une dizaine de jours.

14 dossiers prud'hommes sur 21 ont été conciliés mais la vigilance est toujours de mise et les problèmes soulevés sur le paiement du temps de trajet ne sont pas encore résolus.

Un camarade rentrant d'accident de travail a demandé ces bleus au magasinier celui-ci lui a dit qu'il n'y avait pas droit étant donné qu'il avait été trop longtemps arrêté, celui-ci ayant plus de 30 ans de service dans la société. Au mépris de la loi on pinaille pour un bleu pour un gars qui a travaillé d'ancienneté. On joue petit bras coté direction.

La direction avait dit mettre toutes les agences au même régime, c'est faux ! Les horaires ne s'appliquent pas partout pareil. La Roche Blanche : 8h-12h 13h30-16h30. Saint Pourçain : à la carte pour certains. Cou-touvre : 8h-12h 13h-16h

Nous sommes loin, mais très loin de l'uniformité de l'entreprise, nous nous demandons à quoi sert le CCE. D'après nos camarades tout ça ressemble beaucoup à du copinage lors de ces réunions, « tu m'aimes, on s'aime ».

ALLIER

PEINTA : On ne va pas se laisser faire

La direction PEINTA a dénoncé en novembre 2015 la convention du bâtiment qui s'appliquait pour appliquer celle de la métallurgie dans un délai de 18 mois prévu par la loi pour négocier cet éventuel changement.

Aucune négociation n'a eu lieu ni avec la CGT ni avec les délégués. La direction s'est contentée de donner des informations mais aucune négociation n'a eu lieu sur les modalités notamment sur le passage de classifications du bâtiment à celles de la métallurgie, ni ce qu'il advenait des jours de congés d'ancienneté, ni surtout sur la baisse du salaire de base.

En effet la convention de la métallurgie prévoit une prime d'ancienneté. Pour que cela ne lui coûte rien, la direction prévoit de baisser le salaire de base (d'autant plus que l'ancienneté sera plus élevée).

Ce qui aura pour conséquence que le principe obligatoire de « à travail égal, salaire égal » ne serait plus respectée dans l'entreprise. En effet les salariés les plus anciens auront des salaires de base plus faibles que leurs collègues.

La direction a exprimé son intention de faire signer aux salariés de nouveaux contrats.

Les salariés se sont réunis et ont bien l'intention de ne pas se laisser faire et de ne pas signer ces nouveaux contrats.

Ils estiment qu'ils ont du accepter suffisamment de reculs sociaux (mutuelle, etc...). Aucune négociation salariale n'a été faite depuis le rachat de l'entreprise

Ils ont exprimé leur opposition au projet de la direction par une pétition où ils annoncent qu'ils ne signeront pas des contrats qui diminueraient leur salaire de base.

La CGT a écrit à l'inspection du travail pour l'alerter sur l'absence de négociation.

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 !

Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

VICAT : acharnement de la direction contre le responsable CGT

Ce salarié a été embauché à la Société VICAT pour occuper des fonctions d'Agent Technique de laboratoire.

Depuis qu'il a dénoncé ses conditions de travail et qu'il occupe des fonctions syndicales, ses relations avec la direction se sont considérablement dégradées.

La direction a pris pour habitude de lui confier des tâches qui ne font pas partie de ses attributions, notamment des travaux de nettoyage (alors que deux salariés travaillent au sein de la société en qualité d'agent d'entretien et qu'une entreprise extérieure de nettoyage intervient aussi de façon régulière).

La direction a ensuite enchaîné les remontrances à son encontre, alors qu'au cours des neuf premières années il n'avait jamais eu de reproches sur son travail.

En mai 2015 il a été victime d'un accident du travail, lors de la visite médicale de reprise le médecin du travail l'a déclaré "apte à un poste aménagé". Mais la société VICAT a préféré engager une procédure de licenciement qui a été refusé par l'inspection du travail. Celle-ci a considéré que l'on ne peut reprocher au salarié de ne pas réaliser des travaux de nettoyage qui n'entrent pas dans les fonctions du salarié.

La direction a fait appel auprès du Ministère du Travail pour contester la décision de l'Inspecteur du Travail, de plus elle a engagé une nouvelle procédure de licenciement en dénonçant le refus du salarié de réaliser des tâches qui n'entraient pas dans ses attributions. Elle s'acharne à lui fournir des tâches qui ne correspondent pas à son contrat. Le salarié a donc engagé une procédure auprès du Conseil de Prud'hommes de Vichy pour être au coefficient correspondant à son emploi prévu à son contrat de travail niveau 6 coefficient 190. L'opérateur de laboratoire doit pour accéder au niveau de technicien de laboratoire justifier de la réussite d'un examen de connaissances;

D'ailleurs le PDG a écrit dans un journal interne à l'entreprise que la C.G.T. n'était pas la bienvenue.....!

Affaire à suivre.....!!!!

Maison du logement SA d'HLM LE PUY

Encore une ponction sur les indemnités de licenciement pour inaptitude

Depuis plusieurs années les élus CGT interviennent pour faire corriger les erreurs de la direction lors des licenciements pour inaptitude.

En septembre un salarié a été licencié pour inaptitude. Encore une fois le patron a calculé les indemnités de licenciement à son avantage. Il n'y a pas de petites économies sur le dos des travailleurs !

La déléguée syndicale CGT est intervenue pour que le salarié perçoive la totalité de l'indemnité conventionnelle qui lui était due, soit 4000 euros de plus que ce qu'avait calculé l'employeur.

On peut se poser des questions car le calcul est toujours à l'avantage de la direction ! Non seulement les salariés perdent la santé au travail, ils sont volés lors de leur départ.

Heureusement que les élus CGT veillent à faire respecter la loi et la convention collective .

CERABATI céramiques COUTEUGES

Les salariés prêts à se battre pour sauver l'entreprise et les emplois.

CERABATI est une entreprise qui fabrique du carrelage à COUTEUGES en HAUTE-LOIRE depuis 1984. Cette entreprise a connu plusieurs changements d'actionnaires (MARAZZI, DORCAS). Au printemps 2016, le groupe DESVRES avait par un rapprochement et une capitalisation pour ambition de devenir le numéro 1 du carrelage en France. Ce projet prouve que cette usine est viable.

2 millions d'euros auraient du être investis afin de finaliser se rapprochement et pérenniser le site de COUTEUGES. Au lieu de cela les dettes s'accumulent. Un transporteur non payé vient de saisir le tribunal de commerce.

L'intersyndicale CGT et FO a organisé des assemblées générales du personnel et des conférences de presse. Une rencontre avec le préfet est restée dans le flou sur l'avenir futur de l'entreprise. La fabrication risque d'être arrêtée par manque de matière première, l'employeur n'a fait aucune demande d'activité partielle à l'inspection du travail à ce jour. Il est convoqué au tribunal de commerce le 22 novembre, peut être une mise en redressement judiciaire.

Dans l'unité les salariés doivent se mobiliser pour sauver le site et leurs emplois ils peuvent compter sur le soutien de l'union départementale CGT.

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