



AUVERGNE CONSTRUCTION



Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 27 AVRIL 2017

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Avril 2017- N° 81



Sommaire

Edito	p 1
Représentativité	p2 et 3
Retraites	p4
Présidentielles	p 5
Clause Molière	p 6
Bilan prud'hommes	p 7
Nos droits	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Congés payés	p 13 à 15
Tour des boîtes :	p 16 à 19
AG et Permanences	p 20

TOUS AUX MANIFS DU PREMIER MAI

POUR LA RETRAITE A 60 ANS

ET A 55 ANS POUR LES METIERS PENIBLES

POUR DEFENDRE LA SECU

CONTRE LA HAINE ET LE RACISME

Ce journal est fait dans la dernière ligne droite de la présidentielle. Vous le recevrez avant le 1^{er} mai mais après le premier tour.

Le MEDEF, fidèle à la défense des intérêts de ceux qui gagnent l'argent sur le travail des salariés, ne se montre pas du tout indépendant et appelle à voter Fillon avec un joker Macron.

Nous serons comme d'habitude indépendants mais pas neutres.

Indépendants parce que quelque soit le gouvernement notre seul but est la défense de l'intérêt des salariés.

Pas neutres car nos vies, les progrès sociaux dépendent des choix politiques. La retraite à 60 ans, la retraite à 55 ans pour les métiers pénibles, la défense de la sécurité sociale, les 35 H pour déclencher le seuil des heures supplémentaires, le SMIC tout cela est fait en fonction des rapports de force imposés par les salariés mais aussi par les politiques. Certains candidats ont ouvertement annoncé vouloir remettre en cause ses acquis.

Les mêmes, plus la candidate du front national veulent remettre en cause le droit syndical et donc la possibilité pour les salariés de se défendre ensemble.

La candidate du front national est aussi un fidèle soutien du patronat. Son fonds de commerce est fait de racisme et de haine comme si le fait d'avoir des pays d'origine différents faisait que nous n'avions pas les mêmes intérêts de salariés. Nous n'oublions pas jusqu'où a pu conduire la logique de haine et de racisme.

Les manifestations du 1^{er} mai seront l'occasion de rappeler cela et nos revendications (voir les lieux et heures de manifs page 15).

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

Vote dans l'artisanat et les petites entreprises

Nous vous avons indiqué dans le précédent numéro que la CGT était arrivée en tête aux élections de l'artisanat. Nous avons eu depuis des chiffres un peu plus précis pour les départements de la région et dans le bâtiment.

Le gouvernement a permis de multiplier les organisations aux scores très faibles mais qui additionnées représentent un score non négligeable. Nous avons donc publié deux chiffres : le premier est le résultat brut, le deuxième avec uniquement les organisations représentatives (qui font plus de 8 %) (C'est ce chiffre qui compte pour pouvoir signer ou s'opposer à des accords).

BTP National	CGT	FO	CFDT	UNSA	CFTC	AUTRES	Toutes catégories confondues, la CGT est largement en tête dans nos professions du BTP.
Toutes organisations	32,6	16,66	16	9,64	7,43	17,65	
Organisations représentatives	43,53	22,24	21,36	12,87			

Dans tous les départements d'Auvergne la CGT arrive largement en tête, les résultats de la CGT sont parmi les meilleurs de France.

Toutes professions Auvergne	CGT	FO	CFDT	UNSA	CFTC	Autres
Puy de Dôme	35,98	12,45	13,96	11,16	5,23	21,22
Organisations représentatives	48,92	16,93	18,98	15,17	0	
Haute Loire	36,98	14,48	10,43	11,71	5,18	21,22
Organisations représentatives	50,24	19,67	14,18	15,91		
Cantal	38,55	22,19	12,78	7,46	3,27	15,75
Organisations représentatives	52,43	30,18	17,38			
Allier	32,02	14,24	10,14	15,11	6,35	22,13
Organisations représentatives	44,77	19,91	14,18	21,13		

Ouvriers bâtiment	CGT	FO	CFDT	Autres
Puy de Dôme	54,2	14,6	10,3	20,9
Organisations représentatives	68,5	18,5	13	
Haute-Loire	49,30	16,9	11,27	22,53
Organisations représentatives	63,6	21,8	14,54	
Cantal	49,15	15,25	15,25	20,35
Organisations représentatives	61,7	19,1	19,1	
Allier	37,31	24,63	9,70	28,36
Organisations représentatives	52,08	34,4	13,54	
Auvergne	63,07	22,86	14,07	
Organisations représentatives				

La CGT est l'organisation syndicale choisie très massivement par les salariés de l'Auvergne.

Elle représente près des deux tiers des votes pour les organisations représentatives aussi bien chez les ouvriers que chez les ETAM.

Nous frôlons ou dépassons la barre des 50 % dans presque tous les départements de l'Auvergne.

Ceci garantit l'impossibilité pour le patronat d'imposer un accord de recul social dans notre région.

Nous remercions tous ceux qui nous ont porté très largement en tête de ce scrutin.

ETAM bâtiment	CGT	FO	CFDT	Autres
Puy de Dôme	47,62	11,9	9,52	31,96
Organisations représentatives	69	17,2	13,8	
Haute-Loire	50	35,71	7,14	7,15
Organisations représentatives	53,8	38,5	0	
Allier	38,46	0	7,69	33,85
Organisations représentatives	100	0	0	
Total Auvergne	56,14	17,54	10,53	
Organisations représentatives	66,67	20,83	12,5	

REPRESENTATIVITE

La CGT toujours première organisation syndicale

La CGT reste première organisation syndicale en France

La CFDT devance la CGT et devient le premier syndicat de France au niveau national ». Cette fausse information est reprise en cœur par les médias qui attendaient visiblement cette nouvelle depuis toujours. Même le 20 heures de France2 y a consacré de longues minutes alors qu'habituellement ce journal télévisé parle rarement de l'actualité sociale et syndicale.

Cette fausse nouvelle fait suite au communiqué du ministère de Travail rendant public le résultat cumulé de plusieurs scrutins : élections des représentants du personnel (comités d'entreprise ou délégués du personnel) qui se sont tenues dans les entreprises d'au moins onze salariés entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ; vote des salariés des très petites entreprises (les TPE, moins de onze salariés, qui n'ont pas d'élections professionnelles), qui s'est déroulé par correspondance en janvier 2017 ; et enfin, les élections de janvier 2013 dans les collèges salariés des chambres départementales d'agriculture.

Avec un total de 5 243 128 suffrages valablement exprimés (+ 3,30% par rapport à 2013) sur 17,8 millions d'électeurs potentiels), le résultat est le suivant:

CFDT : 26,37% (+0,37 %)

CGT : 24,85% (-1,92 %)

CGT-FO : 15,59% (- 0,35 %)

CFE-CGC : 10,67% (+ 1,24%)

CFTC : 9,49% (+ 0,19 %)

Sauf que l'information est fausse !

En effet, « au niveau national », la CGT est toujours la première organisation .

Ces résultats ne concernent que le secteur privé . En additionnant les suffrages exprimés dans le privé et ceux du public, **la CGT est la première organisation, (23,9 %) devant la CFDT (23,6 %).**

Cette façon de mesurer la représentativité syndicale dans le privé n'est pas indépendante des pressions patronales. En effet ce scrutin favorise l'organisation syndicale qui a le plus de candidats dans les entreprises. Le traitement des organisations syndicales et de leurs militants n'étant pas le

même, il faut plus de courage pour se présenter sur une liste CGT que CFDT.

C'est cette particularité qui explique la différence des résultats qu'il y avait lors des élections prud'homales. Aux dernières élections la CGT avait progressé alors que la CFDT régressait. Ce gouvernement avec l'appui de la CFDT s'est d'ailleurs dépêché de les supprimer.

De même les élections dans les très petites entreprises mettent nettement en tête la CGT avec 25,10 %, CFDT 15,5 %, FO 13%, UNSA 12,5%, CGC 3,4 %).

Le favoritisme du patronat pour certaines confédérations n'est pas la seule explication.

Ce résultat montre une baisse de la CGT.

Les causes de ce mauvais résultat sont à chercher dans les raisons de l'affaiblissement de la CGT dans des secteurs importants : Sncf -1,72%, Edf - 2,74% ; postes et télécom -2,79 %.

Le salariat a changé : il y a plus de cadres et de techniciens, beaucoup plus de précaires, une majorité de salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'externalisation et la sous traitance ont augmentés de façon très importante.

L'« ubérisation » se développe. La CGT doit le prendre en compte.

L'échec des mouvements successifs sur les retraites a certainement pesé.

Le patronat a aussi institutionnalisé le syndicalisme et les délégués sont probablement moins sur le terrain. Nous avons tout à gagner à être au plus près des salariés pour gagner leur conviction et les écouter pour mieux apprécier leurs attentes.

NE PAS GEMIR, AGIR

Les militants de la CGT ne doivent pas gémir et chercher des causes ailleurs mais réfléchir à ce que nous devons changer dans nos pratiques pour augmenter le rapport de force en faveur du salariat, s'implanter là où nous sommes absents, prendre en compte l'évolution et les attentes du salariat et ainsi redevenir la première organisation.

Tous les adhérents qui savent l'utilité de la CGT ont un rôle à jouer dans la conviction de leurs camarades.

PRESIDENTIELLES : RETRAITES ENCORE MENACEES

Fillon propose la frappe dure : la retraite à 67 ans et la suppression de la pénibilité.

Pas besoin de grand discours pour dire ce que cela engendrerait comme souffrances et mal vivre de telles mesures.

Macron est plus sournois, il prétend instaurer un système universel de retraite où « un euro de cotisation donne le même droit à tous ».

Il s'agit là d'une énorme escroquerie.

L'espérance de vie est en effet très différente entre un ouvrier du bâtiment et un cadre. Et donc le cadre touchera beaucoup plus que l'ouvrier.

De plus ce système ne prévoit aucune solidarité avec ceux qui ont des « accidents » dans la vie : licenciement et chômage, maladie accident ou handicap.

Les femmes, déjà victimes de discriminations au travail et de carrières plus précaires auront la double peine avec une très faible retraite.

Ce système met à bas le principe d'une retraite anticipée pour ceux qui ont eu un métier pénible et usant physiquement.

Pour nous aussi c'est la double peine ; courte et petite retraite.

Le montant de la retraite n'est pas garantie

En réalité le salarié cotise sans savoir le montant de sa retraite. Personne ne peut prévoir quel sera l'augmentation du cout de la vie ou l'évolution de la population.

Ce système est mis en place en Suède depuis 1998.

En Suède il a fallu modifier les conditions de versement des pensions en suspendant momentanément en 2009 le système et en procédant à la baisse des pensions de 3% (il aurait du être de 4,5 % sans l'intervention des syndicats)..

Les pensions ne peuvent être revalorisées que si le revenu moyen par tête réel croît plus de 1,6 %.

VOTEZ PÂTE À CRÊPES !



Retraite en baisse, chômage en hausse

Ce système s'il était mis en place est pervers et injuste car il prétend ne pas toucher à l'âge de départ, mais en réalité à l'heure de la retraite le salarié sera contraint de travailler plus longtemps quand il verra la

faiblesse du montant de sa retraite et si son état de santé ne lui permet pas de travailler plus longtemps il devra vivre avec une retraite misérable.

Le fait que des salariés soient contraints de travailler plus longtemps empêchera les jeunes de commencer à travailler et les pénalisera eux aussi.



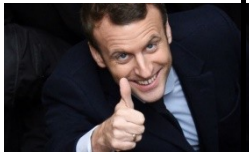


Pour la CGT c'est la retraite à 60 ans et à 55 ans pour les métiers pénibles (la construction en fait bien sur partie).

De l'argent il y en a, les profits n'ont jamais été aussi élevés. Les 40 plus grands groupes de France ont versé 56 Mds d'euros de dividendes à leurs actionnaires en 2016, 13 de plus qu'en 2015 plus de deux fois et demi le montant de 2003 et plus d'une fois et demi le montant de 2009.



PRESIDENTIELLES

DEMANDEZ LE PROGRAMME

THEMES	 Jean-Luc MELENCHON	 Benoît HAMON	 Emmanuel MACRON	 François FILLON	 Marine LE PEN
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression du RSI Allocation de 800€ par mois pour l'autonomie des jeunes étudiants de 16 à 25 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Revenu universel d'existence pour les 18-25 ans fixé à 600 € 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression du RSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Fin du RSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Fin du RSI
	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de la TVA pour les produits de première nécessité financée par une TVA grand luxe 	<ul style="list-style-type: none"> • TVA diminuée sur les produits à faible empreinte carbone 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la TVA de 2 points 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la TVA de 2 points 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la TVA de 2 points
	<ul style="list-style-type: none"> • Abrogation de la Loi El Khomri 	<ul style="list-style-type: none"> • Abrogation de la Loi El Khomri 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorable à la Loi El Khomri (Accords par branches et par entreprises...) 	<ul style="list-style-type: none"> Rien sur la fraude fiscale !!!! 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien de l'Impôt sur la Fortune 	<ul style="list-style-type: none"> • Fusion de l'Impôt sur la fortune et la taxe foncière 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de l'Impôt sur la fortune 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de l'Impôt sur la fortune 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de l'Impôt sur la fortune
	<ul style="list-style-type: none"> • Création de 14 tranches pour l'impôt sur le revenu Suppression de toutes les niches fiscales 	<ul style="list-style-type: none"> • Fusion impôt sur le revenu avec la CSG, création de nouvelles tranches d'imposition 			<ul style="list-style-type: none"> • Seulement 4 tranches pour l'impôt sur le revenu
	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'investissement pour des projets écologiques et sociaux à hauteur de 100 milliards financé par l'emprunt à la BCE 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de 71 milliards de dépenses publiques financé 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des dépenses publiques de 60 milliards d'€ + Suppression de 120000 postes de fonctionnaires Alléger l'impôt sur l'entreprise avec un taux à 25% 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des dépenses publiques de 110 milliards et de de 50 milliards d'€ de charges sur les entreprises + Dégressivité des allocations chômage Fusionner toutes les aides sociales en une seule 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des dépenses publiques de 60 milliards d'€
SMIC 9,76 €/heure	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation 16% + encadrement des salaires sur une échelle de 1 à 20 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de 10% 	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution des cotisations sociales de 10% 	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution des cotisations patronales 	<ul style="list-style-type: none"> • Baisse du taux horaire pour les « jeunes »
35 HEURES ET EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> • Durée légale 35 heures Avec possibilité d'appliquer les 32 heures pour certains secteurs. • Majoration des heures supplémentaires à 25 % pour les 4 premières et 50% au-delà • Quota minimum de contrats précaires • Instaurer le CDI comme règle 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée légale 35 heures 	<ul style="list-style-type: none"> • 35 heures mais possibilité par accords d'entreprises de modifier la durée hebdomadaire • Déréglementation du Code du travail. • Favorable à la généralisation du travail le dimanche 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression des 35 heures • Possibilité pour les entreprises de négocier le temps de travail hebdomadaire avec une durée légale maximum sera de 48 heures. Pour les fonctionnaires, son souhait est de revenir aux 39 heures. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assouplissement des 35 heures, retour aux 39 heures. Remise en cause des droits des syndicats représentatifs.
RETRAITE	<ul style="list-style-type: none"> • Retraite à 60 ans à taux plein pour 40 annuités de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • 43 annuités + départ à 62 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Retraite à 67 ans avec fin du régime de répartition des retraites et régime par point 	<ul style="list-style-type: none"> • Retraite à 67 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Retraite à 60 ans sous conditions qu'elle jugera opportunes .
SANTE	<ul style="list-style-type: none"> • Remboursement à 100% des frais de santé 	<ul style="list-style-type: none"> • Généralisation du tiers- payant 	<ul style="list-style-type: none"> Généralisation des assurances et complémentaires privées en fonction des risques au travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Soins remboursés en cas d'infection grave, généralisation du rôle des mutuelles santé 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de l'aide médicale d'Etat

Clause Molière ou Clause Tartuffe

Plusieurs régions de droite viennent de voter en donnant un grand écho médiatique une mesure appelée "clause Molière" qui prévoit la possibilité de sanctionner les entreprises dont les salariés ne "maîtriseraient pas la langue française".

Ils tentent de la justifier en disant tantôt qu'il s'agit de préserver l'emploi, tantôt pour la sécurité. Tartuffes ! Car ils laissent rouler les camionnettes des pays de l'est sans contrôle qui roulent 15 heures par jour sept jours sur sept avec les risques colossaux d'accident que cela comporte.

Le célèbre dramaturge qui a pénétré l'hypocrisie des hommes de pouvoir a dû se retourner dans sa tombe s'il a su que son nom était donné à une mesure aussi misérable qui finira dans les poubelles de l'histoire.

Un vrai problème

La directive européenne de 1996 révisée en 2006 et en 2014 a été votée notamment par le Parti Populaire Européen dont se réclament ces présidents de Région qui imposent cette clause. Cette directive permet de faire venir des salariés d'un autre pays européen à condition que le droit français s'applique mais avec les cotisations du pays d'origine.

La volonté patronale d'avoir de la main d'œuvre à bas coût en pratiquant le dumping social et le laxisme des gouvernements successifs dans le contrôle du respect de la législation a conduit à un vrai scandale.

Des centaines de milliers de salariés dits « détachés » sont sous payés et surexploités y compris par les plus grands groupes du BTP et cette situation tire les professions de la construction vers le bas pour les salaires et empêche des jeunes de venir travailler dans la profession.

Tout cela parce que la loi n'est pas appliquée. Si elle était appliquée, le coût des frais de déplacement (hébergement et nourriture) viendrait en plus du salaire et une étude récente montre que le « coût » salarial est ainsi plus élevé que le salaire français.

Le patronat profite de la situation d'extrême précarité des salariés concernés résultant d'une part de la situation économique de leur pays d'origine et surtout du fait qu'ils peuvent être renvoyés aussitôt chez eux s'ils émettent la moindre revendication ou protestation.

De véritables filières se sont mises en place avec des



entreprises « boîte aux lettres » créées de toutes pièces dans les pays à bas coût social qui disparaissent au bout de deux ans.

Le 20 mars 2017 la Cour d'appel de Caen a rendu son délibéré dans l'affaire de travail dissimulé du chantier de l'EPR de Flamanville (Manche). Bouygues TP était poursuivi pour l'emploi de 460 salariés polonais et roumains en fausse sous-traitance entre 2008 et 2012.

Bouygues avait fait appel à une société d'intérim irlandaise Atlanco Rimec basée à Chypre fournissant des salariés polonais! Cette société n'existait plus lors du procès. Bouygues TP a été condamnée à 29 950 €, somme dérisoire (au-delà de 30 000 €, l'entreprise est privée de marchés publics). Le manque à gagner pour l'Urssaf est estimé entre 10 et 12 millions d'euros. La CGT demande à l'URSSAF d'aller devant les tribunaux pour récupérer notre dû.

Des peines aussi peu dissuasives et aussi rares ne sont pas efficaces pour enrayer ce fléau du 21^{ème} siècle.

Les responsables de cette situation ne sont nullement les salariés qui viennent vendre leur travail pour survivre mais ceux qui ont mis en place ce système et les gouvernements successifs qui ont diminué le nombre d'inspecteurs du travail afin de ne pas sanctionner les vrais responsables.

« Cacher ce salarié étranger que je ne saurais voir »

Les mesures Wauquiez et Cie sont des « hochets » inefficaces car **ce n'est pas la langue mais la fiche de paie qu'il faut contrôler pour voir si la législation et l'égalité des droits sont bien respectées.**

Mais elles ne sont d'ailleurs pas faites pour cela, il s'agit malheureusement d'une esbroufe discriminante qui vise à faire croire que le coupable est le salarié étranger et faire s'opposer les salariés entre eux, alors que le vrai problème est de faire respecter la loi et de sanctionner fortement ceux qui ont recours à de telles pratiques et notamment les donneurs d'ordre.

Bilan Prud'hommes 2016 du syndicat CGT construction bois 63-03

Plus d'un million d'euros gagnés

LES CHIFFRES

Plus de 100 dossiers posés en 2016

103 dossiers ont été posés dont 27 (26 %) pour l'artisanat, 27 (26 %) en référé et 5 (5 %) ETAM.

35 (34 %) ont été conciliés

Les principales demandes portent :

- 38 sur le paiement du temps de trajet en temps de travail ou les heures sup
- 23 sur les qualifications
- 8 sur les déplacements (grands et petits) et paniers
- 19 sur les licenciements ou ruptures aux torts de l'employeur
- 60 sur les salaires et/ou congés payés et documents de fin de contrat
- 2 sur le non reclassement après inaptitude
- 10 pour les salariés détachés
- 2 pour l'emploi abusif en CDD ou intérim
- 6 pour dommages et intérêts pour absence d'entretien tous les deux ans.

1 069 500 € gagnés au total pour les dossiers jugés en 2016

De gros gains ont été faits sur le temps de trajet, sur le non reclassement de salariés reconnus inaptes dans des grands groupes.

Depuis trois ans que nous faisons ce bilan, nous sommes chaque année autour du million de salaires récupérés pour les salariés. Il est malheureusement probable que ce chiffre diminue dans les prochaines années non pas que les patrons soient plus respectueux du droit ou que nous soyons moins bon mais l'effet des réformes successives de ce gouvernement favorisent l'impunité patronale.

Depuis juin 2016, on ne peut pas demander de rappel que sur trois ans en arrière au lieu de cinq avant..

La loi El Khomri va empêcher les salariés licenciés pour inaptitude d'un grand groupe d'obtenir des dommages et intérêts. Elle est devenue effective en aout 2016.

Enfin la loi Macron a rendu beaucoup plus compliquée et couteuse la saisie du conseil des prud'hommes et la procédure en appel. Elle est devenue effective en aout 2016.

C'est la preuve que la CGT est indispensable pour défendre et acquérir des droits par le maximum de

salariés.

NOS REVENDICATIONS

Le paiement du temps de trajet en temps de travail est très fréquent avec de gros succès. La principale difficulté dans ces dossiers, c'est la preuve mais à partir du moment où nous avons des éléments nous gagnons. Nous comptons nous appuyer sur ces résultats pour créer des bases et négocier des accords d'entreprise.

Sur les qualifications nous obtenons des résultats intéressants notamment sur le rappel par rapport aux diplômes. Nous avons tiré un journal spécial sur ce point reprenant la convention et nos acquis.

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

Sur les critères de licenciement (ancienneté, charges de familles) en cas de licenciement économique, la Cour a confirmé dans deux arrêts l'obligation de l'employeur à donner le tableau des résultats sur les critères retenus pour tout le personnel.

Sur les reclassements à la suite d'un licenciement pour inaptitude dans les groupes nous avons gagné presque tous nos procès contre les grands groupes de la Construction Vinci, Eiffage et Bouygues, avec des sommes parfois conséquentes.

Sur l'égalité de traitement le revirement de la jurisprudence de la cour de Cassation qui permet d'avoir des traitements différents pour des statuts différents nous est fatal.

Sur l'entretien prévu tous les deux ans par la convention collective en vue de faire évoluer la qualification, la Cour d'appel fait droit à la demande du salarié demandant des dommages et intérêts pour préjudice subi quand l'employeur ne l'a pas fait.

Sur les salariés détachés. Nous avons engagé des procès pour faire reconnaître la responsabilité du donneur d'ordre. Nous avons obtenu plusieurs conciliations et un jugement favorable (l'employeur a fait appel).

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

Nos droits

Travail détaché :travail illégal

Le travail détaché est la plupart du temps illégal, l'entreprise faisant appel à l'entreprise étrangère ne s'en servant que pour avoir une main d'œuvre pas cher. Ces entreprises d'ailleurs disparaissent au bout de quelques années après s'être partagés les gains de cette surexploitation des salariés.

Faire condamner les entreprises qui ont fait appel à la main d'œuvre à bas cout est notre objectif permanent car ce sont eux les vrais responsables.

Le Conseil de Prud'homme a récemment jugé une affaire dans laquelle un ouvrier polonais a travaillé sur le balisage de l'aéroport de Clermont-Fd de mai à août 2014.

Le syndicat CGT CONSTRUCTION l'a défendu et s'est également porté partie intervenante afin de dénoncer le préjudice de la profession par l'emploi de main d'œuvre low cost. En effet, cet ouvrier travaillait 40h par semaine, de nuit, et avait une rémunération mensuelle d'environ 280€ par mois. EUROVIA DALA et JDC AIRPORT, commanditaires, étaient responsables du chantier. JDC AIRPORT a fait appel à une entreprise polonaise n'ayant aucune activité en Pologne et immatriculée pour les besoins de ce chantier en Auvergne.

Les juges ont constaté le délit de marchandage de JDC AIRPORT (c'est à dire que ce dernier en fait était le véritable employeur de ce salarié) ainsi que le travail dissimulé dont a été victime l'ouvrier polonais (pas de déclaration auprès de la DIRECCTE). De plus, JDC AIRPORT, en sa qualité de donneur d'ordre, a été condamnée pour ne pas avoir respecté ses obligations en matière de sécurité et aux rappels de salaire sur les minima du Bâtiment.

Notons également que les juges ont décidé que la demande de la CGT CONSTRUCTION sur son intérêt a défendre la profession était fondée.

Au total JDC Air Port est condamné à verser 18 000 € au salarié et 1000 € à la CGT.

Négociations régionales

Les conventions du bâtiment et travaux publics, ouvriers et ETAM comme celle des ouvriers des carrières et matériaux prévoient que les grilles de salaires soient définis au « niveau régional ».

Or depuis le 1er janvier 2016 les régions ont changé et nous sommes dans la Région Auvergne Rhône-Alpes.

Les grilles de l'ancienne Région Rhône-Alpes sont la plupart du temps plus élevées que celles de l'Auvergne. Depuis ce changement, la CGT demande que les dispositions de la convention collective soient respectées.

Pour les Travaux Publics, la Chambre patronale refuse d'appliquer les règles qu'ils ont eux-mêmes fixés.

Pour les carrières et matériaux une réunion commune a eu lieu et il semble que l'on aille vers une grille unique, nous en saurons plus lors du prochain journal.

Pour le bâtiment une négociation avait lieu le 10 avril ,les patrons veulent une harmonisation à moindre coût.

Nous n'aurions pas du participer à cette réunion car notre fédération avait décidé de « boycotter » les réunions locales suite aux poursuites engagés contre un secrétaire fédéral. Vu l'importance des enjeux et la confiance que nous accorde les salariés nous avons décidé d'y aller en lisant la motion (voir page 15).

Les patrons qui nous promettaient d'harmoniser en quelques années proposent maintenant de repousser l'harmonisation totale dans les années 2020.

Nous regardons les recours juridiques contre les chambres patronales récalcitrantes qui refusent d'appliquer les règles qu'ils ont eux-mêmes fixer.

Pour cette année ils ont proposé d'harmoniser les ETAM jusqu'au F avec la grille de Rhône-Alpes (ça leur coute pas cher) mais pas le G et H qui ont 1,1% d'augmentation.

Pour les ouvriers si les deux premiers coefficients augmentent peu, ils ont proposé pour les ouvriers et les chefs d'équipe des augmentations entre 1,3 et 1,4 % (entre 23 et 29 € mensuels).

La délégation CGT a décidé de signer car beaucoup d'entreprises n'ont pas eu cette augmentation et que cela devrait donner un petit coup de pouce à beaucoup de salariés de la région.

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 2017

I – GRILLES POUR L'ANNEE 2017: 1% 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	18866,80	19 660€	21 210€	23491,60€	26042,85€	29190,01€	31979,63€	34668,25€
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1572,26€	1638,42€	1767,53€	1957,67€	2170,28€	2432,55€	2665,02€	2889,08€

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	18 866,80 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	19 660 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	21 210 €
			↗	C	21 210 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	23 491,60€
			↘	E	26 042,85€
Position V	650 à 745	BTS	→	E	26 042,85€
			↘	F	29 190,15 €
			↗	F	29 190,15 €
Position VI	750 à 860		→	G	31 979,63 €
			↘	H	34 668,25 €

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 01 janvier 2017 pour les salariés à 35H : **7,67€**, soit 0,93 % 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 2017 pour les salariés à 35 heures

Augmentation pour deux ans 1%. La CGT n'a pas signé

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 866,80	1 533,88	10,11	10,36
NI – P2	110	18 879,93	1 534,95	10,12	10,37
NII – P1	125	19 546,53	1 589,14	10,47	10,73
NII – P2	140	21 742,27	1 767,66	11,65	11,94
NIII – P1	150	23 225,96	1 888,28	12,44	12,76
NIII – P2	165	25 235,86	2 051,69	13,52	13,86
NIV	180	27 529,57	2 238,17	14,75	15,12

(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 :

10,50 € par jour indemnisé en GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2017.

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2017

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	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	10,37 €	10,37 €	10,37 €	10,37 €	10,37 €	10,37 €
Temps de trajet	0,81 €	1,79 €	2,92 €	4,48€	5,97 €	7,56 €
Frais de Transport	0,78 €	2,34 €	4,69 €	7,81 €	10,91 €	14,06 €
TOTAL	11,96 €	14,50 €	17,98 €	22,66€	27,25 €	31,99 €

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 2017

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 490€	1 577 €	1 694€	1 814€	2 027€	2 271,63€	2 530,02€	2 858 €

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

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

Pour toutes précisions complémentaires prendre contact avec le syndicat.

OUVRIERS Bâtiment au 1er juin 2017

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1483,00	9,78
NI – P2	170	1496,91	9,87
NII	185	1598,75	10,54
NIII – P1	210	1756,00	11,58
NIII – P2	230	1883,72	12,42
NIV – P1	250	2011,42	13,26
NIV – P2	270	2139,12	14,10

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1er JUIN 2017

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	9,50€	9,50 €	9,50 €	9,50€	9,50 €	9,50 €
Temps de trajet	0,61 €	1,32 €	2,60 €	3,77 €	4,77€	6,24 €
Frais de transport	0,72 €	1,65 €	4,86 €	7,67 €	10,62 €	13,40 €
TOTAL	10,83 €	12,47 €	16,96 €	20,94 €	24,89 €	29,14 €

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 **85,7 €** par jour au 1er janvier 2017 (hors région parisienne)

Carrières et matériaux au 1^{er} mars 2016

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2014		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	1 481,00 €	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			Echelon 3	1 936,00 €	12,76 €	Echelon 3	36 156 €	3 013,00 €
Echelon 1	1 509,00 €	9,95 €	Niv 6			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			Echelon 3	2 209,00 €	14,56 €			
Echelon 1	1 581,00 €	10,42 €	Niv 7			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			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 €						

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	191,60
2	170	1 475,20	38,63	77,26	115,90	154,53	193,16
2	180	1 487,52	39,34	78,66	118,00	157,34	196,67
2	195	1 536,97	40,72	81,45	122,17	162,91	203,63
3	210	1 586,43	42,11	84,23	126,36	168,46	210,59
3	225	1 635,88	43,51	87,02	130,53	174,04	217,54
3	245	1 701,82	45,36	90,73	135,09	181,46	226,82
4	250	1 718,31	45,83	91,66	137,48	183,31	229,14
4	270	1 784,25	47,68	95,37	143,05	190,74	238,42
4	290	1 850,19	49,54	99,08	148,62	198,16	247,70
5	310	1 916,13	51,38	102,79	154,18	205,58	256,98
5	330	1 982,07	53,25	106,50	159,76	213,01	266,25
5	350	2 048,01	55,11	110,22	165,32	220,42	275,53

12

Tout sur les congés payés du BTP

1° Période de référence pour l'application du droit aux congés :

C'est la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante qui détermine les droits aux congés payés qui seront pris entre le 1^{er} mai 2017 et le 1^{er} mai 2018.

Le salarié doit avoir accompli au moins 150 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises du BTP ou justifier d'une maladie ou d'un accident de travail.

2° Périodes assimilées à un travail effectif

heures indemnisées pour chômage-intempéries (l'employeur doit déclarer sur la feuille bleue toutes les heures, mais la caisse n'en prend en compte que les 3/4).

Absence pour cause d'accident du travail ou maladies professionnelles (dans la limite d'un an, y compris rechute).

Absence pour maternité.

Les heures de formation continue.

le congé-naissance de trois jours accordé au père.

Les congés spéciaux prévus par les conventions collectives (jours fériés, absences exceptionnelles pour événements familiaux...)

Le congé éducation (loi du 23 juillet 1957)

Le congé pour les salariés et apprentis de moins de 25 ans pour la formation des cadres et animateur pour la jeunesse (loi du 29 décembre 1969).

Stage de formation professionnelle (F.P.A, promotion, perfectionnement).

Les heures de chômage partiel.

La durée du congé de l'année précédente (forfait de 195h rajoutées par la caisse ou de 175h si 35h).

Les heures de repos compensateur.

Les heures de préavis non effectuées.

Les heures de maladie ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif .

3° La durée du congé

2 jours et demi s 140 heures de travail sans que la durée puisse excéder 30 jours. Si le chiffre n'est pas entier il est arrondi au chiffre supérieur.

Le congé se divise en deux parties :

Le congé principal de 24 jours maximum (4 semaines)

La 5^{ème} semaine prise entre le 1^{er} novembre et le 31 mars sauf accord de l'employeur.

Si un jour férié tombe à l'intérieur de la période de congé du salarié, la durée de l'absence est prolongée d'un jour. C'est l'employeur qui doit payer ce jour au titre d'indemnisation des jours fériés, prévu à l'accord national.

On appelle jour ouvré tous les jours travaillés,

On appelle jour ouvrable tous les jours sauf les dimanches et les jours fériés.

Les jeunes (moins de 21 ans) ont droit à un congé de trente jours ouvrables. Le surplus par rapport au congé acquis n'est pas indemnisé.

Les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (indemnisés par l'employeur). Ce congé est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas six jours.

4 ° - Prise des congés payés :

La période de congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. La période des congés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel. C'est l'employeur qui fixe les dates en tenant compte de la situation familiale, de la durée du service chez l'employeur du congé du conjoint, du désir de l'intéressé. Ces dates sont communiquées au moins deux mois avant le départ aux intéressés.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (réunion du CE), l'employeur ne peut les modifier dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

5° - Fractionnement des congés principaux (4 semaines)

L'employeur ne peut s'opposer à un congé de quatre semaines consécutives.

Seul le congé d'une durée supérieure à 12 jours peut-être fractionné avec l'agrément du salarié.

Si une des fractions est prise en dehors de la période de 1^{er} mai - 31 octobre quelle qu'en soit la raison, le salarié a droit à :

- 1 jour supplémentaire, si la fraction est au moins égale à 3 jours

- 2 jours supplémentaires, si cette fraction est au moins égale à 6 jours.

Dans ce cas il faut envoyer un premier volet lors du premier règlement à la caisse et un 2^{ème} volet lors de la prise du solde de congés.

6° - Fermeture de l'Entreprise

5

L'employeur peut fermer l'entreprise pendant la durée des congés.

a) Si l'entreprise ferme 4 semaines, le salarié n'ayant pas droit à un congé de cette durée peut bénéficier des allocations chômage partiel, le total ne pouvant excéder 4 semaines.

b) Si la fermeture de l'entreprise s'accompagne du fractionnement des congés il faut l'avis favorable des délégués du personnel (I 223.8).

Toute autorisation d'absence supplémentaire doit être autorisée et signée par l'employeur.

En cas de maladie pendant les vacances, pour être pris en charge il faut que la date de début des soins se situe à l'intérieur des congés

Tout sur les congés payés du BTP

Les congés payés doivent être pris, chaque année, par le salarié et ne peuvent être remplacés par le versement d'une indemnité compensatrice. Des exceptions à cette règle sont toutefois prévues au profit des salariés qui ne peuvent exercer leur droit à congé : salariés parce que leur contrat a été rompu. Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ».

Nouveau: En cas de fermeture de l'entreprise alors que le salarié n'a pas acquis de droit à congé auparavant l'employeur devait lui fournir du travail ou le mettre au chômage partiel. Cela n'est plus possible, mais le salarié a le droit de prendre des congés qui ne sont pas encore échus. Il reste une incertitude pour les salariés du BTP, les caisses de congés vont-elles payés en avance? En cas de problème nous contacter.

7° Incidence de la maladie et de l'accident du travail

Suivant une jurisprudence européenne, lorsque le salarié tombe malade avant ou pendant ses congés payés, l'employeur est tenu de reporter les jours de congés restants.

Si la maladie ou l'accident se prolonge au-delà du 1er mai, le salarié ne perd plus ses congés payés, il pourra les prendre à l'issue de son arrêt.

L'accident du travail ou la maladie professionnelle ne font pas perdre de droit à congés payés.

9° Congés d'ancienneté

Pour la maladie, la loi française ne reconnaît pas l'ouverture de droits à congés. Or la directive européenne confirmée à plusieurs reprises par la cour de justice européenne dit que le salarié ne peut avoir moins de quatre semaines de congés payés.

Les gouvernements successifs n'ont pas transférés ces dispositions dans le droit français et sont de faits fautifs.

En conséquence les salariés sont en droit de lui demander et d'obtenir des dommages et intérêts égaux aux congés ainsi perdus devant le tribunal administratif. Si vous êtes dans ce cas, contactez nous.

8° Prime de vacances

- BATIMENT :

Les ouvriers justifiant d'au moins 1503 heures de travail dans la période de référence bénéficient d'une prime de 30 % sur le congé principal (24 jours).

Les salariés dont la maladie les a empêchés d'atteindre les 1503 heures dans la période de référence (ajouter les heures de maladie aux heures assimilées au travail).

Les ETAM et TAC ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise dans laquelle ils se trouvaient le 31 mars, soit dans celle au titre de laquelle ils ont bénéficié l'année précédente de la prime.

- TRAVAUX PUBLICS :

Les ouvriers justifiant d'au moins 1200 heures de travail dans la période de référence bénéficient d'une prime de 30 % sur le congé principal.

CATEGORIE	ANCIENNETE	DUREE	OBSERVATIONS
OUVRIERS	20 ans dans l'entreprise	2 jours	Dans l'accord du bâtiment ils ne donnent pas droit à un congé supplémentaire mais sont payés. Dans le TP, il s'agit bien de jours supplémentaires. Les années dans l'entreprise sont déterminées de façon continue ou non : les diverses périodes dans l'entreprise doivent donc s'additionner.
	25 ans dans l'entreprise	4 jours	
	30 ans dans l'entreprise	6 jours	
ETAM	+ de 5 ans dans l'entreprise	2 jours	Sauf accord avec l'entreprise, ces congés supplémentaires devront être pris en dehors du congé principal
	10 ans dans la profession	2 jours	
	10 ans dans l'entreprise	3 jours	
	20 ans dans la profession	3 jours	

Informations diverses

Paritaire salaires Bâtiment Auvergne d'avril 2017

Déclaration préalable de l'URCBA CGT Auvergne

Cette négociation paritaire est la première qui a eu lieu après le procès fait par la FFB à notre camarade Philippe Christmann à la suite d'une action « confettis et peinture à l'eau » dans les locaux de la Fédération française du bâtiment (FFB) décidée par notre Fédération en 2014.

Notre fédération assume ses actes pour la défense des salariés et notamment en la circonstance pour la reconnaissance de la pénibilité alors que la FFB refuse toute négociation sur ce point et pour rappeler que 200 morts par an (intérim compris, chiffres du moniteur) dans nos professions ce n'est pas tolérable.

Tous les syndicats de notre fédération trouvent injuste cette attaque à l'encontre d'une seule personne alors qu'il s'agit d'une action collective décidée par notre Fédération. La FFB ne peut penser que son refus de négocier sur la pénibilité ne générera pas des actions de protestation de notre part et si elle ne veut plus de telles protestations, qu'elle ouvre enfin des négociations sérieuses. La destruction de 200 vies de salariés chaque année est plus dramatique qu'une opération de barbouillage.

La FNCSBA entend protester contre l'attitude de la FFB et a invité nos unions régionales à ne pas participer aux prochaines paritaires.

Compte tenu des enjeux de cette réunion d'aujourd'hui : alignement de la grille Auvergne avec la grille Rhône Alpes et compte tenu de la représentativité (autour de 70 % des votes sur les organisations syndicales représentatives) de notre organisation sur la Région confirmée par le résultat des dernières élections de l'artisanat, nous participons à cette réunion après avoir lu cette déclaration de soutien à notre camarade Philippe Christmann.

Nous sommes en effet conscients que cette confiance des salariés nous donne une responsabilité particulière dans cette importante négociation. Nous ne voulons pas que les salariés de la région Auvergne subissent la double peine de l'absence de la reconnaissance de la pénibilité et de l'inégalité de traitement à l'intérieur de la nouvelle Région Auvergne Rhône Alpes.

Résultat des négociations

Pour cette année les patrons ont proposé d'harmoniser les ETAM jusqu'au F avec la grille de Rhône-Alpes (ça leur coûte pas cher) mais pas le G et H qui ont 1,1% d'augmentation.

Pour les ouvriers si les deux premiers coefficients augmentent peu, ils ont proposé pour les ouvriers et les chefs d'équipe des augmentations entre 1,3 et 1,4 % (entre 23 et 29 € mensuels).

L'augmentation sera applicable au 1er juin 2017.

La délégation CGT a décidé de signer car beaucoup d'entreprises n'ont pas eu cette augmentation et que cela devrait donner un petit coup de pouce à beaucoup de salariés de la région.

Manifestations du 1er mai en Auvergne

Allier : Mobilisations avec FO et la FSU

- Montluçon : 10h00, place Piquand
- Moulins : 10h00, place d'Allier
- Vichy : 10h00, place de La Poste

Cantal :

Aurillac : 10h30 Place des Droits de l'homme

Haute-Loire

Le Puy : 10 heures place Cadelade

Puy de Dôme

- Clermont-Fd : 10h place Delille,
- 12 h Maison du peuple apéro
- 13h. Repas Moules-frites sur place.

Avec concert de Mabeo

- Issoire : 10h30 parvis de Pomel
- Riom : 10h30 devant la Poste
- Saint Eloy les Mines : 10h Entrée Sud
- Thiers : 10h30 place de la Mairie

Le Dimanche projection gratuite de 3 films :

A Clermont FD Maison du Peuple

- 14h00 : « **Merci Patron** » de François Ruffin,
- 16h00 : « **La Sociale** » de Gilles Perret,
- 18h00 : « **Les Jours Heureux** » de Gilles Perret.
- 19h 30 : Barbecue géant

Tour des boîtes

DUMEZ AUVERGNE : La CGT résiste

Du 22 au 29 mars, se sont déroulées les élections des représentants de la Délégation Unique du Personnel.

La direction avec certains encadrants n'a eu de cesse de vouloir de calomnier pour mettre en place la CFDT, son syndicat « toutou »

La CGT a même été accusée d'être à l'origine des mauvais résultats de DUMEZ AUVERGNE ! Mais bien sûr ! Il est plus facile de l'accuser que de remettre en question la politique commerciale de nos dirigeants. Est-ce que la CGT a nui à la politique économique de DUMEZ avant la fusion? Mais « diviser c'est régner », et la direction a fait entrer un syndicat « toutou aux ordres »

La CGT a attiré l'attention des salariés sur l'importance de ce vote, car, les élus CGT, forts de leur détermination et de leur expérience, s'engageront tout au long de leur mandat pour défendre les droits et l'amélioration des conditions de travail et de la protection sociale.

Sur l'importance d'avoir un syndicat fort et indépendant, car il faut dénoncer la débâcle économique voulue, les nombreux licenciements pour inaptitude et les ruptures conventionnelles, le gel de nos salaires et vos conditions de travail

Nous avons rappelé les résultats de la CGT aussi bien sur l'amélioration du plan social, les acquis sociaux (treizième mois) et la défense des droits individuels et s'oppose à la direction quand elle ne respecte pas la loi.

La CGT s'est opposée à la direction pour demander l'audit des comptes afin de mettre en lumière la décision de la direction d'augmenter de façon discriminatoire une catégorie de salariés plutôt qu'une autre, de démontrer par l'analyse des rémunérations qu'il existe des écarts significatifs entre salariés occupant un même métier ?

Les délégués CGT se sont engagés à :

- * Continuer à agir en justice pour faire respecter les Conventions Collectives, notamment pour les indemnités de grand déplacement ;
- * Combattre l'activité partielle injustifiée, en aménageant le temps de travail ;
- * Négocier de réelles revalorisations salariales et non pas des miettes. Nos élus ne sont pas là pour négocier leur propre salaire mais ceux de tous ;

De défendre et conseiller les salariés.

La direction a mis en place un vote électronique malgré notre opposition. Au total malgré la volonté de la direction la CGT a fait jeu égal avec le syndicat « toutou » avec deux élus chacun. Chez les ETAM elle obtient malgré tout un tiers des voix. Chez les cadres il n'y avait qu'un seul syndicat, la déléguée

syndicale CGC qui a négocié le protocole au nom de la CGC s'étant brusquement converti au syndicat « toutou ».



CONSTRUCTEL Energie (anciennement ME-CI) : Non aux reculs sociaux

Depuis le début de l'année 2017, la direction ne paye plus ceux qui conduisent le véhicule en temps de travail effectif mais les indemnise à 50 % du prix de l'heure.

Malgré la demande des élus la direction pour le moment maintient sa position. Pourtant les salariés qui conduisent un véhicule de l'entreprise sont bien à disposition de celle-ci et ne peuvent vaquer à des occupations personnelles ce qui correspond à la définition donnée par le code du travail du temps de travail effectif. Ce d'autant plus que la direction a déjà sanctionné des salariés pendant leur temps de conduite s'ils avaient commis des fautes.

Enfin la direction a mis en place un système de GPS personnalisé. Or la loi prévoit que ce système doit respecter « la vie privée des salariés » donc le salarié qui conduit le véhicule de l'entreprise est bien en temps de travail dans l'entreprise et non dans sa vie privée.

Les élus CGT entendent bien défendre cet acquis et obtenir les rappels nécessaires. La prochaine réunion de délégués du personnel sera probablement décisive pour voir ce droit respecté.

Lors de cette prochaine réunion ils comptent bien évoquer l'attitude de la direction qui a mis en place un système de GPS personnalisé sans note de service distribué aux intéressés comme cela aurait dû se faire.

Bien sur aux termes de la loi, l'employeur ne peut s'en servir pour sanctionner un salarié mais c'est un moyen de pression à sens unique car si les salariés avaient les informations données par le GPS ils prouveraient très souvent qu'il existe des heures supplémentaires non payées.

Tour des boîtes

SAG VIGILEC

Le Groupe allemand SAG possède deux filiales en France SAG THEPAULT et SAG VIGILEC,

Le groupe SPIE, a annoncé en fin décembre 2016 la signature d'un accord pour l'acquisition du groupe allemand SAG auprès du fonds d'investissement EQT. La transaction est valorisée à environ 850 millions d'euros. Depuis le cours de l'action SPIE a bondi de 30 %.

Pour le moment il n'y a aucune conséquence sur le personnel de SAG Vigilec mais la CGT demeure vigilante sur les effets à court terme de la « synergie » sur l'emploi.

Les négociations annuelles de salaire se sont terminées par un accord :

- Le budget du CE est augmenté de 0,15 % à 0,5 % de la masse salariale;
- 28 changements de qualifications seront effectués.
- Mise en place d'une « zone montagne » à 39 € si le chantier est à plus de 50km et plus de 50 minutes.
- Augmentation de 1,5% de la masse salariale avec un minimum de 0,5 %.
- Les dossiers prud'hommes posés ne sont pas pour rien dans ce résultat.

SPIE: absorption de ACEM

La filiale de SPIE, ACEM située à Riom et spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication de machines est absorbée par SPIE.

Toutefois les salariés sont vigilants car jusqu'à présent ils dépendaient de la convention de la métallurgie et ils vont passer à celle des Travaux Publics avec forcément des changements de qualifications. Ils peuvent compter sur le savoir faire et l'expérience de la CGT pour ne pas « se faire rouler ».

MAZET:

Les élections de la nouvelle délégation unique vont avoir lieu début mai.

Des salariés du secteur amiante ont interrogé la direction sur le non paiement des heures travaillées et pointées ainsi que sur le respect des règles de sécurité, ils demandent notamment des résultats d'analyse d'un rapport de fin de chantier. La direction s'est engagée à discuter de ces problèmes dont acte mais la CGT sera ferme et vigilante.

La CGT envoie un courrier demandant les documents promis mais non encore remis et demandant que cessent les pressions du responsable du secteur sur les salariés concernés.

PICHOT : le panier, le panier !

Les oreilles de l'employeur doivent résonner tant la volonté d'obtenir satisfaction est forte. En effet l'employeur se contente de donner un ticket restaurant et les salariés payent leur part? Autrement dit il manque environ 4 € par jour ce qui représente 80 € par mois.

Les négociations sont en cours mais à défaut de satisfaction, les salariés décideront des moyens pour obtenir satisfaction.

Ce n'est pas les mesures discriminatoires du patron vis-à-vis des délégués qui vont freiner cette détermination.

RESIMONT : vers un accord?

Dans cette entreprise d'électricité d'une cinquantaine de salariés basée à Volvic, certains salariés se rendent au dépôt le matin d'autres non.

Le délégué a posé la question de l'indemnisation de ce temps. Il a aussi contacté l'ensemble des salariés ceux-ci font majoritairement une proposition: celle de payer à tous les indemnités de temps et de frais de trajet. Nous attendons la réponse de l'employeur.

CELIUM Energie: Nada, walou

Pas d'augmentation de salaire proposée à la NAO, heureusement qu'il y aura les augmentations de la grille des minima régionaux.

Eiffage Construction: Négociations annuelles

Pour les ouvriers : augmentation de 1,4 % en moyenne avec un minimum de 1,1 %;

Pour les ETAM : augmentation de 1,3 % en moyenne avec un minimum de 0,8 %.

Coudert à Vernines

Dans cette entreprise appartenant à Théophile déjà propriétaire de plusieurs entreprises du BTP dont Chevalier à Brioude, l'employeur profite de l'annualisation pour ne pas payer toutes les heures.



Tour des boîtes

.EUROVIA Dala : Une CGT efficace

Ca fait des années que la direction répète qu'elle a droit de faire faire des heures supplémentaires en vertu des décrets de 1936 (c'était du temps des voitures à cheval mais nos patrons ont su se moderniser en le faisant appliquer à tous les ouvriers et même les chefs).

La vigilance des élus CGT a payé, le décret de 36 ne s'applique pas aux chefs et ceux-ci font des heures non rémunérées. A la demande de la CGT la direction a répondu en attribuant une prime pour 2017 d'un demi mois de salaire et s'engage à régulariser la situation en 2018.

Pour les ouvriers, les délégués CGT demandent le respect d'une jurisprudence condamnant Eurovia à prendre en compte les heures dérogatoires .et à les indemniser majorées en dehors des compteurs d'annualisation.

HAUTE LOIRE

Assemblée générale du syndicat construction HAUTE-LOIRE

Le 3 Mars 2017, notre syndicat construction tenait son assemblée générale en présence de 30 militants du département. Nous avons la présence de du secrétaire régional de la construction et du bois Laurent DIAS, du secrétaire général de l'UD HAUTE-LOIRE Pierre MARSEIN, nous avons regretté l'absence d'un représentant fédéral.

Nous avons fait le bilan de notre activité 2016 avec une forte mobilisation de notre syndicat contre la loi EL KHOMRI. Nous nous sommes beaucoup impliqué lors des élections TPE (affichage sur 33 communes, tractage sur les marchés et foires). Ce travail militant a payé, pour le bâtiment nous obtenons 50% des voix malgré de multiples syndicats présents. En 2016 nous progressons en nombres de bases syndicales et en nombre d'adhérents.

Fin 2015 et en 2016, ce n'est pas moins de 17 dossiers prud'homme qui ont été déposés pour notre seul syndicat construction ce qui représente un travail très important. L'ensemble de ces jugements a permis de gagner 192000 euros aux salariés injustement licenciés. Ces jugements en faveur des travailleurs prouvent bien que les patrons bafouent la loi sans vergogne.

Nous devons continuer en 2017 notre syndicalisme de proximité au plus près du monde du travail. La participation importante des délégués de bases à notre assemblée générale, est la résultante de notre militantisme au quotidien. Nous sommes toujours disponibles pour les aider dans leur tâche très difficile face à ce patronat de combat et anti syndicaliste. Nous sommes présents à toutes les négociations des protocoles pré électoral, nous assistons tous les salariés convoqués à un entretien préalable au licenciement et cela bien souvent en dehors de notre champ professionnel. Notre présence a parfois évité des licenciements et a permis de récupérer des nombreuses erreurs dans le calcul des indemnités de licenciement économiques ou pour inaptitude.

En HAUTE-LOIRE nous sommes la bête noire des patrons de la construction car seule la CGT est présente sur le terrain, les autres organisations sont inexistantes. Les employeurs peuvent compter sur notre détermination et efficacité à faire respecter le code du travail et les conventions collectives. Cette année il faudra se syndiquer encore plus nombreux pour obtenir plus de résultats. C'est la meilleure réponse à apporter à ceux qui veulent détruire la CGT et ses militants. Ensemble et unis nous serons toujours plus forts face aux attaques patronales et gouvernementales.

Permanences de notre syndicat construction :

A l'UD CGT : 4 rue de la passerelle : le vendredi de 9h à 12h.

Pour l'UL de BRIOUDE et STE SIGOLENE : sur rendez vous

Daniel BOYER 06 66 66 90 67.



Tour des boîtes

Un peu d'oxygène pour les Ex CERABATI

Les CERAMIQUES DE HAUTE LOIRE, c'est désormais le nouveau nom de cette entreprise spécialisée dans la fabrication de carrelage, après des semaines de procédures, d'attentes et d'incertitudes, l'entreprise vient d'être rachetée par le groupe belge KORAMICS.

Retour sur une lutte exemplaire :

En octobre 2014, l'entreprise qui appartenait au groupe américain Mohawk (géant du revêtement de sol) est vendue à un groupe d'investisseurs étrangers (DORCAS), « c'est le début de la fin » :

Début 2015, les élus CGT tirent le signal d'alarme, la trésorerie manque, les ventes sont à des années lumière des objectifs prévus dans le business plan des nouveaux acquéreurs « *tout va bien, l'entreprise est saine affirme les dirigeants* »

Les élus insistent et, rapport d'expert à l'appui, déposent un droit d'alerte. « *Ne vous inquiétez pas, l'actionnaire va faire un chèque* » rétorque l'employeur, le chèque promis n'arrivera jamais. Frôlant la liquidation totale, l'entreprise est placée en redressement judiciaire en novembre 2016.

Les dirigeants quitteront le navire laissant les élus de l'intersyndicale et l'administrateur seuls pour gérer la situation. Au final un repreneur sera trouvé, supprimant malheureusement 23 postes au passage.

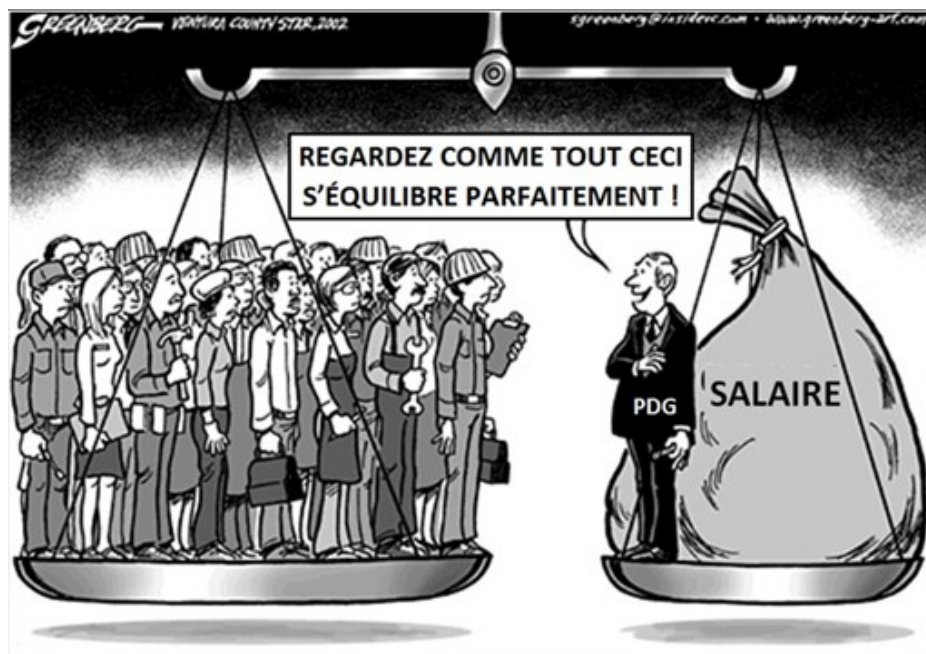
Sans la détermination et l'implication des élus, des salariés, l'entreprise n'existerait plus aujourd'hui. N'en déplaise à ceux qui critiquent en permanence l'action syndicale, la CGT n'est pas seulement un syndicat qui dit non, qui manifeste ou qui fait grève, c'est avant tout un syndicat qui lutte pour l'emploi et pour sauver des entreprises face à des patrons peu scrupuleux.

SARL FAURE menuiserie LE PUY TAULHAC

Mise en redressement judiciaire

Cette société familiale de plus de 30 salariés vient d'être placée en redressement judiciaire. Elle avait été reprise récemment par un dirigeant d'entreprise du Gard. Depuis fin 2016, celui-ci ne cesse de se séparer des salariés à l'amiable selon lui mais bien à son avantage. Il les pousse à la démission, ruptures conventionnelles et même à réclamer leur licenciement par courrier. Notre syndicat alerté par plusieurs travailleurs a mis fin à ces arrangements forts préjudiciables pour eux. Pour sa défense le patron accuse les anciens employeurs de ses déboires financiers et prétend gagner beaucoup d'argent dans son entreprise du Gard ! Les salariés ne sont quand même pas responsables s'il a fait une mauvaise affaire lors de cet achat. Il s'agit beaucoup prétextant un manque de motivation de certains salariés alors que les chantiers sont mal approvisionnés par les fournisseurs faute de paiement. Après 25 ans de bons et loyaux services un salarié vient de se voir infliger un avertissement pour un rétroviseur endommagé. Tout est prétexte au mépris de son personnel, pour la survie de sa société il ne veut plus de bourricots ! propos ignobles.

Il n'apprécie pas du tout les militants CGT qui déjouent ses plans de licenciement arrangés. Contrairement à ses allégations nous ne sommes pas des fossoyeurs d'entreprises comme s'est permis de lui faire remarquer le conseil de Me GLADEL. Le personnel peut compter sur le soutien sans faille de notre syndicat dans cette période difficile. Nous ferons tout pour le respect de la loi et préserver tous les emplois..



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- BOSTVIRONNOIS: 06 11 23 78 65

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

Pour l'intérim **20**
Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52