



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 24 FEVRIER 2017

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

FEVRIER 2017- N° 80



Sommaire

Edito	p 1
Situation sociale	p2
Elections artisanat	p 3
Sécurité sociale	p 4
Salariés détachés	p 5
Calendrier	p 6
Nos droits	p7 et 8
Grilles :	p 9 à 12
Tour des boîtes :	p 13 à 17
Syndicalisation	p18 &19
AG et Permanences	p 20

POUR UNE BONNE ANNEE 2017 UNE CGT ENCORE PLUS FORTE

Pour l'année 2017 nous ne vous promettons pas de miracles, pas plus que les autres années.

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

En 2017 comme les années précédentes la CGT Construction sera présente

- **Pour les petites comme les grandes revendications;**
- **Pour la mise en place du compte pénibilité pour tous les salariés;**
- **Pour défendre la sécurité sociale.**

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

Nous n'attendons rien des élections si ce n'est une aggravation de nos situations.

Ne comptons que sur nous même.

Le chômage et la peur de celui-ci, c'est le fouet du patronat pour nous faire taire.

Il est possible de gagner des augmentations, des droits, de se faire respecter à condition de ne pas baisser la tête et de s'unir. Seul notre travail crée des richesses.

En 2017 il faudra se syndiquer plus nombreux pour obtenir encore plus de résultats ! C'est la meilleure réponse à apporter à ceux qui veulent détruire la CGT et ses militants.

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

BONNE ANNEE 2017 DE MOBILISATIONS ET DE RESULTATS!

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

« Va falloir serrer les fesses »

Expression populaire imagée qui traduit bien ce qui pourrait nous attendre au niveau social.

Après des décennies de recul de nos droits, beaucoup de candidats montrent qu'ils comptent poursuivre et accentuer la remise en cause des acquis sociaux.

- Remise en cause de la sécurité sociale qui laisse le choix entre l'augmentation importante de la mutuelle ou de ne pas se soigner comme il faut.
- Augmentation de l'âge de la retraite à 65 ans et suppression des dispositions sur la pénibilité.
- Remise en cause des 35 h et donc des heures supplémentaires.

Depuis trente ans c'est le même refrain de la crise.

Mais la crise c'est se serrer la ceinture, être licencié, chômeur ou précaire pour les salariés et se gaver pour les actionnaires.

S'organiser, se syndiquer est plus que jamais nécessaire pour résister.

C'est pas Ici qu'on Crée des Emplois

23,5 milliards de cadeaux aux patrons en 2015 et ils créent entre 50 et 100 000 emplois. Cela fait cher de l'emploi créé : entre 15 000 et 27 500 euros par mois. Tel est le bilan du CICE.

Le CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) consiste à réduire les impôts des entreprises d'une somme égale à 6 % de la masse salariale payée jusqu'à 2,5 Smic.

Le gouvernement annonçait que les entreprises allaient pouvoir investir, et créer des emplois. Gattaz annonçait la création d'un million d'emploi.

L'escroquerie est révélée au grand jour, des études faites à la demande du gouvernement n'arrivent qu'à trouver qu'entre 45 000 et 115 000 emplois créés ou « sauvegardés ». Pas d'investissement supplémentaire, pas d'exportation supplémentaire mais au contraire une augmentation du nombre de salariés détachés..

Pas d'augmentation des bas salaires puisque pour toucher le CICE il faut que les salaires soient inférieur à 2,5 fois le SMIC.

L'Etat aurait été beaucoup plus efficace en embauchant. Il aurait pu créer 300 000 emplois utiles : des infirmières et du personnel de santé, des inspecteurs du travail pour empêcher la fraude sur les travailleurs détachés, des contrôleurs aux impôts pour traquer la fraude fiscale.

Résultat de ce détournement d'argent public on a gavé les actionnaires encore une fois.

VINCI La galette pour les actionnaires

Les miettes pour ses salariés

Total des profits du Groupe en 2016: 2 376 millions d'euros +16,2 %.

La rémunération des actionnaires a augmenté de 14 %.

Prévisions 2017 augmenter encore les profits.

Mais Vinci est discret sur les cadeaux du gouvernement, il ne publie pas les sommes touchées au titre du CICE

Les hauts cadres peuvent avoir les primes pour avoir bien fait transpirer les salariés et remonter la plus value pour les actionnaires.

Ils réussissent même à faire croire que les temps sont durs et que les salariés doivent se serrer la ceinture et accepter le chômage partiel.

Pendant ce temps, les entreprises du groupe ne donnent aucune augmentation généralisée, elles sont maigrement distribuées à la tête du client.

Les deux autres « grands » du BTP Eiffage et Bouygues n'ont pas encore publié leur résultat mais annoncent eux aussi des profits en hausse.

Manuel Valls peut être content, lui qui aime l'entreprise, ils se gavent un peu plus sur notre dos en touchant des dizaines de millions du CICE, sans aucune amélioration pour l'emploi puisqu'ils développent la sous-traitance notamment avec les salariés détachés



Vote dans l'artisanat et les petites entreprises

Résultats: la CGT première organisation

En Auvergne Rhône Alpes la CGT aura 4 élus sur les 10 de la commission interprofessionnelle dont un de la construction.

Seuls sont représentatives les organisations qui ont obtenu plus de 8 % des voix.

Au niveau national comme en Auvergne Rhône Alpes, seuls 4 syndicats ont fait plus de 8 %.

	voix	pourcentage	nombre élus
CGT	10 362	40,31%	4
CFDT	5 865	22,81%	2
FO	4 609	17,93%	2
UNSA	4 872	18,95%	2

Le nombre de votants est très faible comme en France 39 142 votants pour 550 000 inscrits soit une participation de 7,25 %.

Le gouvernement est grandement responsable de ce mauvais taux de participation inférieur à celui d'il y a 4 ans.

En effet il a reporté le scrutin pendant la période de Noël, aucune annonce n'a été faite dans les médias alors que c'est fait quand les patrons votent pour les chambres de commerce.

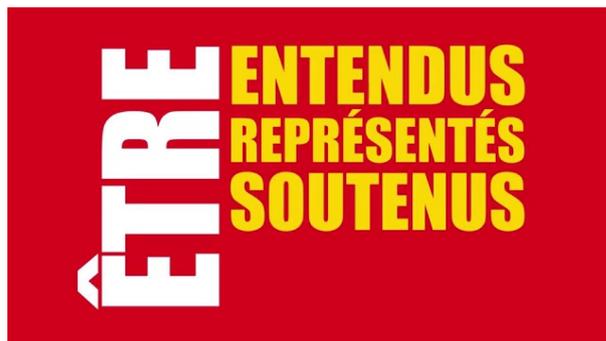
Les médias sont aussi responsables alors qu'à « longueur d'antenne », on nous a parlé des élections américaines des primaires de la droite ou de la gauche où le taux de participation est encore plus faible, il n'y a aucune information aucun débat sur la vie au travail des salariés des petites entreprises.

Enfin le ministère a fait des bulletins de vote contenant des listes qui n'avaient aucun candidat dans la Région et a ainsi permis à une multitude de syndicats qui ne représentent rien de grappiller des voix.

Ainsi il y avait 18 autres syndicats qui ont fait moins de 8 % des voix et qui n'ont donc pas d'élus mais qui ont attiré 13 000 voix. Il y avait 14 syndicats qui ont fait moins de 3 % des voix. Cela rendait ce vote peu clair pour les salariés

Nous remercions nos électeurs, tous ceux qui nous ont chaleureusement encouragés dans cette campagne sur les rond point ou sur les chantiers.

Nous ne manquerons pas de vous informer par notre journal de l'action de nos représentants et restons à votre disposition pour vous renseigner sur vos droits.



Communiqué national de la CGT

Les résultats des élections de représentativité dans les Très Petites Entreprises confirment la CGT comme première organisation syndicale au plan national. Les salariés qui se sont exprimés ont choisi de légitimer le syndicalisme CGT, qui propose, conteste, revendique, lutte et négocie ! La CGT sort confortée de cette élection et remercie les électeurs.

Cette satisfaction des résultats ne peut gommer l'amateurisme dont ont fait preuve le gouvernement et les services du Ministère du Travail tout au long du processus électoral.

Ils portent notamment la responsabilité du faible taux de participation des salariés à l'élection.

Alors que 4,6 millions de salariés étaient concernés par l'élection, aucune communication digne de ce nom dans les médias n'aura été organisée afin d'informer, sensibiliser et favoriser leur expression.

La CGT dénonce le gouvernement et ses services qui auront jalonné d'embuches l'élection des salariés des TPE comme par exemple le report des élections pendant les fêtes de fin d'année.

Le choix de permettre la participation de listes syndicales pourtant dans l'incapacité de représenter les salariés dans les commissions paritaires qui vont se mettre en place démontre que loin de l'affichage, la prise en compte de l'expression des salariés des TPE sur leurs besoins, leurs revendications n'intéressent que peu le gouvernement !

Les salariés ont amené la meilleure des réponses, celle de placer en tête et loin devant la CGT avec un résultat de 25,12% devant la CFDT à 15,44%.

Ces résultats confèrent de grandes responsabilités à la CGT, qui, forte de ce résultat, réaffirme son engagement auprès des salariés des TPE pour, avec eux, exiger des avancées réelles en matière sociale.

La CGT mesure les efforts de déploiement à réaliser pour mieux représenter les salariés des TPE, leur donner plus de place encore dans le syndicalisme CGT, le syndicalisme de tous les salariés. **3**

SALARIES DETACHES: LE SCANDALE PERMANENT

Face au scandale quotidien des salariés détachés nos responsables politiques font semblant d'agir et proposent des meurettes inefficaces ou même raciste.

La seule solution est de renforcer les contrôles et donc les effectifs de l'inspection du travail avec des sanctions dissuasives au seul responsable : le donneur d'ordre (très souvent des grands groupes).

La carte d'identification professionnelle

La carte professionnelle d'identification sera délivrée à chaque salarié effectuant des travaux de BTP pour le compte d'une entreprise établie en France ou hors de France en cas de détachement ainsi qu'aux salariés des entreprises de travail temporaires établies en France et aux salariés des entreprises utilisatrices ayant recours à des salariés détachés intérimaires.

La mise en place sera progressive, avec une généralisation par zones géographiques qui s'étalera sur le premier semestre 2017.

Quelles informations contient la carte BTP ?

La carte d'identification professionnelle comporte certaines informations :

- l'identité du salarié : nom, prénoms, sexe ;
- la date de délivrance et le numéro de gestion de la carte ;
- les coordonnées de l'union des caisses mentionnée au premier alinéa ;
- une photographie d'identité du salarié.

En plus de ces informations, sont mentionnées sur la carte d'identification professionnelle pour les salariés des entreprises établis en France la raison sociale de l'entreprise.

Pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire établie en France, la mention "salarié intérimaire".

Pour les salariés intérimaires détachés en France par une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger, la mention "salarié intérimaire détaché" et



la raison sociale ou le nom de l'entreprise de travail temporaire figurent sur la carte.

C'est à l'employeur de demander la carte d'identification professionnelle.

L'employeur doit remettre une attestation justifiant qu'il a bien effectué toutes les formalités qui lui incombent, dans l'attente de l'édition de la carte d'identification professionnelle.

Le salarié doit avoir constamment cette carte sur lui pour pouvoir la présenter aux agents de contrôle ou au maître d'ouvrage ou d'un donneur d'ordre intervenant sur le chantier

Elle est valide pendant toute la durée du contrat de travail, 5 ans pour les intérimaires ou pendant toute la durée du détachement pour les salariés détachés.

En cas de perte ou de vol de la carte, le salarié doit informer l'employeur dans un délai de 24 heures.

Parler français sur les chantiers

La Région Auvergne Rhône Alpes a voté le 9 février la mise en place d'un « plan de lutte contre le travail détaché ». Les travailleurs détachés représenteraient, 30 000 salariés dans la région et 25 % des emplois dans le BTP

L'une des mesures prévoit, depuis le 1er janvier, la mise en place d'une attestation sur l'honneur de non recours au travail détaché. Elle sera systématiquement demandée aux entreprises attributaires de marchés de travaux de la Région, comme à leurs sous-traitants.

L'autre mesure phare de ce plan est la nécessité de "maîtriser la langue française". Appelée "clause Molière", un tel dispositif a déjà été mis en place par d'autres conseils régionaux comme en Normandie ou dans les Hauts-de-France Une pénalité de l'ordre de 5 % du montant du marché sera attribuée si le cadre n'est pas respecté.

La sécurité sur les chantiers est un prétexte. Que veut dire maîtriser la langue française ?

En vérité il s'agit d'une mesure discriminante qui vise à faire croire que le coupable est le salarié étranger, alors que le vrai problème est de faire respecter la loi

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

PAS TOUCHE A LA SECURITE SOCIALE

Depuis le début de l'ère industrielle, les salariés ont cherché à se garantir des risques de la vie car un accident, une maladie, un licenciement se traduisent par la misère pour le salarié et sa famille. Ainsi, se sont créées les bourses du travail et les mutuelles où les salariés se regroupaient entre eux pour se prémunir des risques. Après la Libération, le programme de la résistance avait comme projet de créer une sécurité sociale, ce qui fut fait par le ministre Ambroise CROIZAT en 1945.

Le principe est simple « *Chacun paye selon des moyens et reçoit selon ses besoins* ». La sécurité couvre les allocations familiales, la maladie, les accidents du travail et la retraite mais pas le chômage. L'UNEDIC qui couvre les risques du chômage a été créée après.

La Sécurité Sociale prolongeait et généralisait le principe des anciennes mutuelles où les salariés versaient une partie de leur salaire. Elle est financée par les cotisations salariales et patronales qui constituent **un salaire indirect qui est socialisé** c'est-à-dire qu'il n'est pas perçu tout de suite mais en cas de besoin pour la maladie ou le chômage et plus tard pour la retraite.

Pour la retraite le choix du système par répartition était le choix de la justice, solidarité et de l'efficacité. Justice, car il permettait à tous de bénéficier de la retraite.

Solidarité car il s'agit de solidarité entre générations (ceux qui travaillent payent pour leurs aînés).

Efficacité, car les systèmes d'épargne ne garantissaient aucun revenu en cas de crise boursière.

L'institution de la Sécurité Sociale a été le progrès social le plus important de l'histoire du mouvement social. Il a permis un développement et une généralisation des soins avec une amélioration de la santé à tel point que l'espérance de vie a doublée au cours du vingtième siècle, elle est passée de 66 ans en 1950 à 80 ans aujourd'hui.

Le passage de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans en 1981 a contribué largement à ce progrès.

Les besoins de salaire socialisé augmentent. En effet, on soigne mieux (avec de plus gros moyens), plus longtemps et la durée de versement des retraites augmentent.

LE PATRONAT N'A DE CESSE DE REMETTRE EN CAUSE CETTE AVANCEE.

Dans ces conditions le grand patronat et ses soutiens ont depuis longtemps commencé sa remise en cause et veulent même aujourd'hui accélérer le processus.

Hier, ils modifiaient la composition des conseils d'administration pour donner la majorité de fait au patronat ; ils créaient et augmentaient le ticket modérateur (la part non remboursée par la sécurité sociale), ils mettaient en place le forfait hospitalier, la CSG et créaient le forfait jour.

Passage de 37,5 années de cotisations à 42 ans pour 2012 pour obtenir la retraite, baisse de celles-ci par le remplacement de l'indexation sur les salaires par l'indexation sur les prix, suppression de la retraite à 60 ans.

Le MEDEF veut baisser sa part du financement des cotisations sociales.

Ils tentent de vous tromper en répétant les mêmes rengaines des charges sociales trop élevées.

Ne dites jamais « charges sociales » mais « cotisations sociales ».

Les cotisations sociales sont votre salaire socialisé (mis dans un pot commun), elles ne sont pas une charge mais une chance pour le salarié. Elles permettent d'assurer votre santé et celle de vos enfants ainsi que votre retraite.

Vous n'acceptez pas que votre salaire direct soit baissé, ne l'acceptez pas pour votre salaire socialisé !

En effet diminuer les remboursements de la sécurité sociale, c'est accélérer l'augmentation de la mutuelle et donc diminuer notre pouvoir d'achat.

L'augmentation des dépenses de la sécurité sociale c'est le progrès: une retraite plus longue, une espérance de vie augmentée, des soins améliorés par le progrès.

Par le projet de Fillon, ils veulent tuer la sécurité sociale, remettre en cause la retraite pleine et entière à 60 ans, instaurer le système à l'américaine où seuls les riches peuvent se soigner.

LA SECU : NOS PARENTS SE SONT BATTUS POUR LA GAGNER,

NOUS NOUS BATTRONS POUR LA GARDER!

CALENDRIER 2017 : Marquez vos heures!

Calendrier 2017

janvier	février	mars	avril	mai	juin
01 D Jour de l'An	01 F	01 M	01 S	01 L Fête de l'Ascension	01 J
02 L	02 F	02 J	02 D	02 M	02 V
03 M	03 V	03 S	03 L	03 M	03 S
04 V	04 S	04 D	04 M	04 V	04 D Fête de l'Ascension
05 J	05 D	05 D	05 M	05 V	05 L Lundi de Pentecôte
06 V	06 L	06 L	06 J	06 S	06 M
07 S	07 M	07 M	07 V	07 D	07 M
08 D	08 M	08 M	08 S	08 L Fête de l'Ascension	08 J
09 L	09 J	09 J	09 D	09 M	09 V
10 M	10 V	10 V	10 L	10 M	10 S
11 M	11 S	11 S	11 M	11 L	11 D
12 V	12 D	12 D	12 M	12 V	12 L
13 V	13 L	13 L	13 J	13 S	13 M
14 S	14 M	14 M	14 V	14 D	14 M
15 D	15 M	15 M	15 S	15 L	15 J
16 L	16 J	16 J	16 V Fête de l'Ascension	16 M	16 V
17 M	17 V	17 V	17 L Lundi de l'Ascension	17 M	17 S
18 M	18 S	18 S	18 M	18 L	18 D
19 J	19 D	19 D	19 M	19 V	19 L
20 V	20 L	20 L	20 J	20 S	20 M
21 S	21 M	21 M	21 V	21 D	21 M
22 D	22 M	22 M	22 S	22 L	22 J
23 L	23 J	23 J	23 D	23 M	23 V
24 M	24 V	24 V	24 L	24 M	24 S
25 V	25 S	25 S	25 M	25 L Ascension	25 D
26 J	26 D	26 D	26 M	26 V	26 L
27 V	27 L	27 L	27 J	27 S	27 M
28 S	28 M	28 M	28 V	28 D	28 M
29 D		29 M	29 S	29 L	29 J
30 L		30 J	30 D	30 M	30 V
31 M		31 V		31 M	

juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
01 S	01 M	01 V	01 D	01 M Fête de l'Ascension	01 V
02 D	02 M	02 S	02 L	02 L	02 S
03 L	03 J	03 D	03 M	03 V	03 D
04 M	04 V	04 L	04 M	04 S	04 L
05 M	05 S	05 M	05 J	05 D	05 M
06 J	06 D	06 M	06 V	06 L	06 M
07 V	07 L	07 J	07 S	07 M	07 J
08 S	08 M	08 V	08 D	08 M	08 V
09 D	09 M	09 S	09 L	09 V	09 S
10 L	10 J	10 D	10 M	10 V	10 D
11 M	11 V	11 L	11 M	11 S Anniversaire 1916	11 L
12 M	12 S	12 M	12 J	12 D	12 M
13 J	13 D	13 M	13 V	13 L	13 M
14 V Fête Nationale	14 L	14 J	14 S	14 M	14 J
15 S	15 M Anniversaire	15 V	15 D	15 M	15 V
16 D	16 M	16 S	16 L	16 L	16 S
17 L	17 J	17 D	17 M	17 V	17 D
18 M	18 V	18 L	18 M	18 S	18 L
19 M	19 S	19 M	19 J	19 D	19 M
20 J	20 D	20 M	20 V	20 L	20 M
21 V	21 L	21 J	21 S	21 M	21 J
22 S	22 M	22 V	22 D	22 M	22 V
23 D	23 M	23 S	23 L	23 V	23 S
24 L	24 J	24 D	24 M	24 V	24 D
25 M	25 V	25 L	25 M	25 S	25 L Noël
26 V	26 S	26 M	26 J	26 D	26 M
27 J	27 D	27 M	27 V	27 L	27 M
28 M	28 L	28 J	28 S	28 M	28 J
29 S	29 M	29 V	29 D	29 M	29 V
30 D	30 M	30 S	30 L	30 L	30 S
31 L	31 J		31 M		31 D

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

ATTENTION : Actuellement on peut exiger les rappels de salaire, paniers etc.. sur cinq ans en arrière.

Mais à partir de juin 2016, le délai passera trois ans au lieu de cinq.

Nos droits

Rupture conventionnelle forcée

Au moins un entretien est obligatoire avant la signature de la convention.

Le salarié doit avoir été informé de la possibilité de se faire assister au cours de cet entretien par un salarié de l'entreprise ou un conseiller du salarié s'il n'y a pas de délégués dans l'entreprise.

Si le salarié choisit de se faire assister, il en informe son employeur.

De même, si l'employeur décide de se faire assister, il doit en informer le salarié.

Durant la procédure (tant que l'homologation n'a pas été acceptée), le salarié poursuit son activité (il peut être en congés payés).

La convention entre l'employeur et le salarié doit fixer, notamment :

- le montant de l'indemnité pour le salarié (elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement)
- la date de rupture du CDI (au plus tôt le lendemain de l'homologation).

La convention doit obligatoirement être signée par le salarié et l'employeur.

Elle peut être signée le jour même du premier entretien.

Un exemplaire de la convention doit obligatoirement être remis au salarié. À défaut, la convention est considérée comme nulle.

Durant un délai de 15 jours l'employeur ou le salarié peuvent revenir sur leur signature. Pour se rétracter, l'employeur ou le salarié doit envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception, ou une lettre remise en main propre contre décharge, sans avoir à en préciser les raisons.

A la fin de ce délai, l'employeur demande l'homologation de la convention à l'inspection du travail. En l'absence de réponse dans les 15 jours ouvrables, la convention est considérée comme homologuée. Le contrat prend fin sans préavis.

En cas de litige sur la convention et son homologation, un recours est possible devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois à partir de l'homologation.

Certains employeurs, désireux de faire accepter ce mode de rupture très pratique pour eux à des salariés dont ils souhaitent se débarrasser rapidement et sans motif sérieux, précipitent la procédure afin de laisser aux salariés le moins de temps possible pour réfléchir

et se renseigner. « *Plus la pression est forte, moins la proie résiste.* »

Il est ainsi très courant que le ou les entretiens soient purement fictifs. La loi permet cette dérive car rien n'oblige l'employeur à adresser au salarié une convocation de "négociation" en lettre recommandée.

Dans ces conditions si **le salarié prouve** que l'entretien préalable n'a pas eu lieu ou qu'il n'a pu se faire assister la cour de cassation et les tribunaux en tirent la conséquence que le consentement du salarié était vicié que la rupture produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse avec la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts au salarié. (arrêt Triay / Ideuzo du 30/06/15).

La revalorisation des Indemnités de Sécurité Sociale

Lorsque l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 3 mois, le montant de l'indemnité journalière peut être revalorisé selon deux modalités distinctes :

En cas d'augmentation générale des salaires, un arrêté interministériel peut fixer un coefficient de revalorisation, la revalorisation de l'IJSS de plus de 3 mois est identique pour tous les assurés ;

En cas d'augmentation des salaires intervenant en application de la convention collective applicable à la profession à laquelle appartient l'assuré, ce dernier peut demander que son indemnité journalière soit revalorisée.

En cas d'augmentation des salaires intervenant en application de la convention collective applicable à la profession à laquelle appartient l'assuré, ce dernier peut, s'il entre dans le champ territorial de cette convention, demander que son indemnité journalière soit revalorisée.

Attention, dans ce cas, la revalorisation est effectuée à la demande de l'assuré et est individualisée en fonction de la revalorisation du salaire de la catégorie professionnelle de l'assuré. Autrement dit le salarié en arrêt doit demander au syndicat la décision d'augmentation des salaires minima et la transmettre à la sécurité sociale

La revalorisation s'applique au plus tôt le 1^{er} jour du 4^{ème} mois d'arrêt de travail continu et à partir de la date d'effet de l'avenant à la convention.

Un employeur et un salarié peuvent convenir d'une rupture conventionnelle. Le dispositif concerne uniquement les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Nos droits

Bulletin de paie électronique

Du changement pour recevoir ton bulletin salaire. A partir du 1er Janvier la loi Travail du 8 août 2016 inverse la règle sur nos bulletin de salaire.

Avant la loi travail les entreprises devaient recueillir l'accord du salarié alors qu' aujourd'hui elles peuvent mettre en place le bulletin de paie électronique simplement en prévenant le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche.

Si toutefois tu souhaites continuer pour des raisons personnelles à recevoir ton bulletin de salaire par courrier tu dois dès le départ ou après la mise en place du dispositif en faire la demande par courrier à ton entreprise.

Le retour au format papier prendra effet dans les meilleurs délais et au plus tard trois mois suivant ton courrier. Cette demande n'a pas à être justifiée, une simple opposition au format électronique suffit.

Voici le courrier que tu dois recopier, dater, signer et envoyer à ta direction avec accusé de réception ou donner à ton délégué du personnel CGT qui fera le nécessaire pour que ta demande soit prise en compte.

Modèle de lettre

Madame, monsieur

Objet : Droit d'opposition de l'émission de mon bulletin de paie sous forme électronique

Madame, Monsieur,

Aux termes de l'article D. 3243-7 : « *L'employeur informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la mise en place de la dématérialisation ou au moment de l'embauche, de son droit d'opposition à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.* »

« *Le droit d'opposition peut être exercé par le salarié à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Le salarié notifie son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.*

Lorsque l'opposition est notifiée postérieurement à la première émission, la demande du salarié prend effet dans les trois mois suivant la notification ».

Conformément aux dispositions ci-dessus, Je vous informe de mon opposition à l'émission de mon bulletin de paie sous forme électronique, je recevrais donc ma fiche de paie par papier

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Droit de retrait et intempéries

Le code du travail prévoit que tout salarié dispose d'un droit de retrait qui lui permet d'arrêter le travail quand il se trouve confronté à un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Par ailleurs l'article R4225-1 du code du travail prévoit : « *Les postes de travail extérieurs sont aménagés de telle sorte que les travailleurs : dans la mesure du possible soient protégés contre les conditions atmosphériques et ne puissent glisser ou chuter.* »

Cela implique que l'employeur fournisse aux salariés des équipements pour se protéger du froid (gants, parkas par exemple).

Les salariés peuvent et doivent exercer leur droit en cas de gel ou de neige rendant les échafaudages ou la circulation sur le chantier dangereux.

Il en est de même en cas de véhicule mal chaussé ou de route particulièrement dangereuse.

Pire la responsabilité du chauffeur est engagé en cas d'accident.

Le salarié peut quitter son lieu de travail afin de se mettre en sécurité. Le droit de retrait est un droit individuel. Il peut aussi s'exercer à plusieurs.

.Informez l'employeur, l'inspection du travail, les délégués ou le syndicat

Le salarié doit immédiatement avertir son employeur de son recours au droit de retrait. Aucune forme particulière n'est requise et aucune procédure interne ne peut être établie pour formaliser cette information. Néanmoins l'envoi d'une lettre recommandée permet d'éviter toute contestation de la part de l'employeur. De la même façon, même si ce n'est pas une obligation, il vaut mieux prévenir l'inspection du travail, les délégués CGT de l'entreprise ou sinon la CGT locale.

Si l'employeur n'a pas mis les salariés aux intempéries, les contraignant à exercer leur droit de retrait, leurs salaires sont intégralement dus tant que le danger persiste.

Pour les locaux fermés affectés au travail

L'article R4223-13 indique qu'ils sont chauffés pendant la saison froide. Le chauffage doit fonctionner de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation toxique.

De même pour le local-vestiaire il doit être suffisamment chauffé (article R4534-139 du code du travail) .

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'ENTRÉE	Aucun	CAP BEP	BP		BTS			
MINIMA ANNUELS	18 867 €	19 661 €	21 210 €	23 492 €	26 043 €	29 190 €	31 980 €	34 668 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 518,70 €	1 598,43 €	1 724,39 €	1 909,89 €	2 117,30 €	2 373,17 €	2 599,97 €	2 818,56 €

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	18 867 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	19 661 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	21 210 €
			↗	C	21 210 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	23 492 €
			↘	E	26 043 €
Position V	650 à 745	BTS	→	E	26 043 €
			↘	F	29 190 €
			↗	F	29 190 €
Position VI	750 à 860		→	G	31 980 €
			↘	H	34 668 €

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 2016 pour les salariés à 35H : 7,61 €

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 %

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 866,80	1 533,89	10,11	10,37
NI – P2	110	18 879,93	1 534,95	10,12	10,37
NII – P1	125	19 546,53	1 589,15	10,48	10,74
NII – P2	140	21 742,27	1 767,66	11,65	11,95
NIII – P1	150	23 225,96	1 888,29	12,45	12,76
NIII – P2	165	25 235,86	2 051,70	13,53	13,87
NIV	180	27 529,57	2 238,18	14,76	15,13

(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 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	10,37 €	10,37 €	10,37 €	10,37 €	1 037,00 €	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 €	1 053,88 €	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 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 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 2016

	Catégories	Salaire mensuel	Salaire horaire
	Coefficient	151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1467,50	le SMIC est à 9,76 € au 1/1/2017
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 l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	9,25 €	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 **85,7 €** par jour au 1er janvier 2017 (hors région parisienne).

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	275,512

Tour des boîtes

EUROVIA DALA : Négociations annuelles de salaire deux poids deux mesures

« ça fait beaucoup ! » C'est la réponse du directeur régional à notre demande de revalorisation généralisée de 1,8% des salaires des ouvriers de notre entreprise. Pour lui, une telle augmentation est inconcevable et créerait selon ses mots « un palier » dans leur salaire.

Pourtant en 2014-2015, c'est 5% en moyenne de « palier » qui était octroyé aux salaires les plus élevés de l'entreprise. **PAS CHOQUANT ?**

Pourtant en 2016 c'est 200 000€ d'actions gratuites qui ont été à nouveau distribuées aux chefs d'agence et pompées sur nos résultats à tous. **PAS CHOQUANT ?**

Notre panneau d'affichage est jonché de décisions unilatérales depuis 4 ans, de notes horaires pour travailler la nuit, pour travailler 10h par jour sur l'auto-route... seule une image colorée vient l'égayer, l'annonce du court de l'action VINCI proposée aux salariés, à TOUS les salariés. Ben oui, ça aussi c'est pompé sur nos résultats à tous, et bien sûr, plus tu as d'argent plus tu peux en bénéficier. **PAS CHOQUANT ?**

Cette année encore ce directeur appliquera son 49.3, revalorisation de 1,2% des salaires intégralement au mérite.

Et ce, juste bien sûr, avant que soit promulgué les résultats VINCI :

- 2,2 Milliards d'euros de résultat net, en hausse de plus de 22% par rapport à 2015 - Distribution de dividendes en hausse de 14%

Comme pour Manuel Valls, le 49.3, nous les GROUILLOUX, ON N'OUBLIERA PAS !

GROUILLOUX : nom commun, employé en négociation pour qualifier les ouvriers d'application se prélassant dans les fumées de bitume à l'arrière des finisseurs.

La Complainte du Grouilloux :

GROUILLOUX vous êtes

GROUILLOUX vous resterez !

Méritant vous ne l'êtes,

Plutôt des arpettes,

Juste bons à être écrabouillés,

Quelques fois mutilés,

Juste bons à passer à la trappe,

Dès que les résultats dérapent.

Pour vous, pas de statut,

Juste un coup de pied au cul.

Pour vous pas de justice,

Juste un décret de 36,

Accommodé façon direction,

Comme votre qualification.

Pour vous pas de prime,

D'ailleurs, il n'y a plus de rime,

Avec ce mot banni de votre vocabulaire,

GROUILLOUX, vous êtes priés de vous taire.

SAG Vigilec: Sécurité avant tout?

Je m'en vais vous raconter une histoire de dingues

Températures extérieures -6°, -7° voir -8°

Températures bureau +24°, 25° voir plus

La cacophonie du matin ira, ira pas plouf plouf

Toi tu iras et toi tu rentreras chez toi

Faites attention ne prenez pas de risques, regardez

bien où vous marchez, n'allez pas vous faire mal,

par contre si vous ne voulez pas y aller vous êtes

des fainéants et des bons à rien, et là toute l'année

on nous passe de magnifiques notes sur la sécurité

avec parfois des piqûres de rappel et puis quand ar-

rivent les beaux jours, une petite visite surprise sur

les chantiers pour vérifier si nous travaillons bien en

toute sécurité avec nos tenues (bleu, casque, gants,

chaussures), si nous avons également toutes nos

habilitations mais là je vous parle que des mois de

mai, juin, juillet par températures extérieures agréa-

bles, où là faut mettre la clim' dans la voiture, pour

ne pas prendre de coup de chaud.

Du coup le matin il n'y a pas grand monde qui veut

prendre de décisions pour savoir si le personnel tra-

vaille ou pas, parfois un conducteur de travaux un

peu téméraire renvoie ses gars. C'est une magnifi-

que pièce de théâtre qui se joue tous les matins,

lorsque le mauvais temps arrive. Tout le monde at-

tend. Tout le monde est là quand la direction arrive

bien sûr. Trouvons leur un endroit pour qu'ils puis-

sent travailler, le temps va s'améliorer dans la jour-

née, comment ça, ils ne peuvent pas travailler ? Il ne

fait pas froid dans mon bureau et il nous faut de l'ar-

gent les comptes sont pas bons.

Alors nous posons la question à quoi servent les in-

tempéries ? Il faudrait que la direction arrête de dé-

penser de l'argent inutilement dans une caisse qui

ne nous sert pas beaucoup, là elle ferait de belles

économies. D'ailleurs il faudrait que l'on commence

par trouver une personne pour s'occuper de ce pro-

blème d'intempéries qui au moins une fois voire plu-

sieurs fois enfilerait un bleu, un casque, des gants et

travaillerait dehors par tous les temps, je pense qu'il

comprendrait notre problème. .

Dans le prochain journal nous vous ferons connaître le résultat des négociations annuelles;

Tour des boîtes

Chantier La Maison de Gergovie un exemple à ne pas suivre

Sur ce chantier du conseil départemental, les employeurs laissent les salariés dans des conditions déplorables non conformes à la législation dans l'indifférence du donneur d'ordre. Des travailleurs devaient se changer et déjeuner sur le chantier, des sanitaires publics étaient à disposition mais ils n'étaient jamais nettoyés. Trois mois avant l'épisode de froid les salariés de l'entreprise EIFFAGE THERMIE Centre Est on signalé qu' il y aurait des problèmes avec l'alimentation en eau des sanitaires mais ni l'architecte ni les directions des entreprises présentes n'ont agi suffisamment pour que le problème soit réglé.

Le code du travail prévoit des installations obligatoires sur les chantiers du BTP en fonction de la durée, d'un côté nous avons les chantiers d'une durée inférieure à 4 mois et de l'autre les chantiers d'une durée égale ou supérieure à 4 mois.

Dans les 2 cas nous devons avoir un local vestiaire et un autre local qui servira de réfectoire, des WC et des douches. Les locaux doivent être tenus en état de propreté mais bien souvent ce n'est pas le cas, la faute est souvent mise sur les travailleurs qui sont taxés de "gros dégueulasses".

Comment des lavabos, des WC, des urinoirs, un réfectoire et des vestiaires pourraient rester propres après le passage quotidien de dizaine d'ouvriers mais sans le passage d'un agent d'entretien?

Pendant la période de froid que nous venons de passer beaucoup de chantiers ce sont retrouvés sans eau, cela pose un problème d'hygiène mais aussi un problème de sécurité:

En cas de brûlure il est préconisé de passer la blessure sous l'eau froide. En cas de corps étranger chimique ou solide dans l'œil il est préconisé de rincer abondamment. En cas d'utilisation de produits chimiques (peinture, colle, scellement chimique, etc.) un lavage abondant à l'eau et au savon des parties souillées est préconisé.

Comment pouvoir travailler en toute sécurité et pouvoir parer à certains accidents sans eau?

L'employeur ne peut se cacher derrière un << C'est pas moi qui doit les installations de chantier >> ou << c'est le bâtiment, ça a toujours été comme ça >>. Il est responsable. Il doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés. Il doit prendre les mesures de prévention des risques professionnels nécessaires et informer et former ses salariés sur ces risques. Il doit aussi respecter certaines règles dans l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail.

L'employeur négligeant engage sa responsabilité. Il doit retirer les salariés des chantiers qui ne sont pas conformes à la législation.

L'Inspection du travail a été appelée et s'est déplacée sur le chantier.

STA : C'est fini

Le groupe Circet qui avait acheté cette entreprise a réussi à la démanteler. Le comité d'entreprise s'est dissout faute de combattants déjouant l'ultime manœuvre de la direction qui voulait garder l'argent, il a été remis à des associations. Le groupe Circet a réussi « cet exploit » sans procéder à un seul licenciement économique seulement quelques licenciements pour refus de mobilité et des pressions pour des ruptures conventionnelles ou même des démissions.

Colas Rhone Alpes Auvergne : les revendications CGT lors de la négociation annuelle

Salaire minimum à 1800 € pour 35 h

De réelles possibilités de déroulement de carrière, le droit à la formation qualifiante, tout au long de la vie professionnelle ouvrant droit au salaire correspondant.

Instaurer un délai de prévenance de 8 jours en grand déplacement, avec notification écrite conditions du Grand Déplacement : Lieu du chantier, lieu de résidence, moyens de déplacement, de logement (un par chambre), lieux de restauration, montant de l'indemnisation, etc.

Le montant forfaitaire (pas de justificatif à fournir) de l'indemnité de Grand Déplacement doit être égal au minimum au barème URSSAF (85.70€ en Province), 5 jours par semaine et il ne peut être inférieur au prix d'une pension sur place.

L'entreprise doit, fournir un véhicule, payer le temps de transport pour se rendre au chantier et lors des voyages périodiques comme temps de travail effectif, payer une indemnité d'éloignement de 20€ par jour visant à compenser la contrainte du Grand Déplacement

Le panier au prix réel d'un repas, prendre en charge les frais annexes (parking, péage...)

Indemniser les frais kilométriques réels (domicile / chantier) au tarif fiscal et non des zones, pour les salariés se rendant directement au chantier pour le transport et le temps de trajet.

Payer comme temps de travail effectif le temps de trajet du dépôt au chantier (et l'inverse) ou de chantier à chantier. Le contrat de travail doit préciser les modalités de déplacement (lieu d'embauche, moyens de déplacement).

Pas de zone au-delà de 50 Km.

Pour tout contact Tél : 06 61 78 04 82 14

Mail : uscbavc2607.cgt@gmail.com

Tour des boîtes

SEPI : succès pour les élus CGT

Dans cette filiale du riche Gagneraud (il fait partie des dix plus grosses fortunes du TP) intervenant à l'usine des Ancizes, les salariés ont voté à 85 % pour la CGT apportant ainsi un soutien massif aux nouveaux élus.

De nombreuses revendications sont à l'ordre du jour :

- les conditions de travail (travail de nuit épuisant),
- augmentation des salaires.
- 13ème mois.

La direction devra tenir compte de ce résultat.

DUMEZ AUVERGNE : Niet au progrès social

Lors des négociations annuelles toutes les propositions émanant de la CGT ont été rejetées.

Le directeur organise des réunions parce qu'elles sont obligatoires, mais franchement il n'en a rien à cirer car la loi n'oblige pas à un accord.

Lors de la première réunion, la direction explique que la situation économique de DUMEZ AUVERGNE est encore fragilisée et que la conjoncture économique est difficile et bla bla bla et bla bla bla. Oubliés les gigantesques bénéfices de Vinci et ceux qui les produisent par leur travail.

La proposition de la direction est de 0,6% d'augmentation de la masse salariale mais à la tête du client et d'inclure dans les NAO la prime d'entretien des tenues de travail.

Et bien oui, chez DUMEZ AUVERGNE, filiale de VINCI CONSTRUCTION France, les compagnons ne touchaient pas de prime pour l'entretien des tenues de travail jusqu'en 2017 !!! Ce n'est pourtant pas faute d'avoir mis ce sujet sur le tapis depuis des années et de rappeler sans cesse la législation à ce sujet, mais le petit directeur s'en tapait l'œil

Selon la direction DUMEZ AUVERGNE la prime d'entretien des tenues de travail va mettre à mal la compétitivité de l'entreprise.

C'est l'argument resservi tous les ans, « ça c'est ben vrai » (dirait la mère Denis, publicité des machines à laver dans les années 80). Pourtant bientôt il y aura presque plus d'encadrants que d'ouvriers pour le peu de chantiers qu'il y a !!! Déjà en 2015, il avait procédé à une augmentation de 0,8% de la masse salariale et les cadres de 1,2% d'augmentation, autant dire qu'il ne restait plus grand-chose pour les ouvriers et les ETAM.]

La proposition de la CGT était une augmentation mensuelle minimale pour chaque salarié de 15,91 € (cela correspond à l'augmentation des 0,6%) et un petit plus pour les compagnons qui ont souffert du chômage ou ont dû partir en grand déplacement.

Refus de la direction, et de façon unilatérale, la direction décide 1,1 % d'augmentation de la masse salariale que son équipe de direction distribuera au mérite. Sur la prime d'entretien de travail qui sont de 0,75 € en 2017, 1,15 € en 2018 et enfin 1,50 € en 2019.

Le résultat sera que la direction continuera à diviser les salariés entre eux en distribuant les miettes à certains pendant que les actionnaires se gaveront avec 14 % d'augmentation de leurs dividendes. Le total versé aux actionnaires représente 6000 € par salarié.

Cette richesse est créée par le travail des salariés, nous devons nous défendre pour avoir notre part. Aux prochaines élections votez CGT pour avoir des délégués qui défendent les droits de tous.

VB Energie : Enfin du positif

La direction avait de la difficulté à reconnaître la légitimité du syndicat, elle avait d'entrée voulu éliminer le délégué syndical et nos propositions se heurtaient à un mur.

Notre fermeté sur la défense de nos droits, sur les qualifications, la reconnaissance des accords passés a payé. Dans le précédent journal nous informions sur la signature d'un accord d'entreprise reconnaissant que le 13 ième mois était du en sus de la grille.

La négociation salariale 2017 a permis une augmentation de 1,5 % des salaires avec un rattrapage pour certains, suite à la signature de l'accord, pouvant dépasser 6 %. Par ailleurs 4 compagnons sont passés au niveau IV.

Conclusion de cette histoire, fermeté et solidarité des salariés entre eux, sont payants et ont raison même des plus têtus.

Gravière : Négociations annuelles

Les négociations se sont situées dans la basse moyenne avec 1% d'augmentation pour chacun.

INEO : Tout pour les actionnaires

Ce grand groupe n'a accordé que 0,8 % d'augmentation de la masse salariale c'est-à-dire à la tête du client malgré de très bons résultats comptables. Il faut bien nourrir ces chers actionnaires!

Aucun syndicat n'a signé tellement la proposition est honteuse;

Tour des boîtes

ALLIER

VICAT : Le patron n'a pas tous les droits

Un salarié de la société Vicat subit l'acharnement de la direction, notamment depuis qu'il occupe des fonctions syndicales. En mai 2015 il a été victime d'un accident du travail. La société lui propose alors un poste aménagé qu'il accepte puis validé par la médecine du travail. Fin juillet 2015, son chef de service lui demande d'accomplir une tâche « *débouillage d'une trémie* » : tâche ne relevant pas de ses fonctions et ne respectant pas le poste aménagé !!! ». Son chef de service qui était lui-même le chargé de travaux constate un manquement à la sécurité (pas de consignation du sas).

Il faut savoir que le salarié n'avait plus d'habilitation et son rôle n'était qu'exécutant.

La société a engagé une procédure de licenciement pour faute grave. !!! *Cherchez l'erreur* !!!

Celle-ci a été refusé par l'Inspection du Travail.

Ensuite ayant entamé une procédure au Prud'homme pour non-respect du contrat de travail. Il a refusé les tâches ne relevant pas de ses fonctions et de son niveau de qualification

Vicat, au vu de la plainte a créé un avenant. Compte tenu que celui-ci ne respecte pas le cadre de la convention collective et ne correspond pas à son niveau de qualification, le salarié refuse donc de signer. En juin 2016, une deuxième procédure de licenciement est engagée qui a été refusé par l'inspecteur du travail. Vicat conteste la décision et fait un recours hiérarchique.

Le refus du salarié de se voir imposer des tâches d'un niveau inférieur à sa qualification n'est pas considéré comme une faute par le Ministère du Travail.

Malgré tous les efforts déployés contre les représentants CGT, la société Vicat a perdu tous ces recours administratifs.

Dernière minute : Vicat conteste la décision du Ministère du Travail, à quand La Cour Européenne ?

Cette acharnement comme dans beaucoup d'autres entreprises démontre que les directions redoutent que les salariés s'organisent avec la CGT pour défendre leur droit car eux savent qu'ensemble nous pouvons obtenir des acquis.

PEINTA : La direction patine

La détermination et l'unité des salariés mettent en échec la volonté de la direction de baisser le salaire de base pour appliquer la convention de la métallurgie. Les salariés avaient massivement signé une pétition où ils précisait à la direction qu'ils refusent la baisse de leur taux horaire. La direction multiplie les rendez vous individuels faits de sourires et amabilités. Elle va même jusqu'à promettre des augmentations individuelles dont elle se garde bien de donner le montant pour que les salariés signent leur nouveau contrat.

Résultat le délai de 15 mois pour supprimer les avantages de la convention du bâtiment est passé. Ceux-ci sont acquis pour les salariés par exemple la prime de congés payés est passé depuis le 9 février. Les salariés et la déléguée syndicale restent vigilants.

HAUTE LOIRE

CEGELEC : Confiance renouvelée à nos candidats

En novembre 2016 avait lieu le renouvellement des représentants du personnel au sein de cette entreprise d'un peu plus de 40 salariés mais aussi dans une société du même groupe sise à ROANNE dans la LOIRE d'environ 40 salariés également. Nous avons présenté une liste collège ouvriers à BRIVES CHARENSAC et une liste pour les 2 collèges à ROANNE. L'ensemble de nos candidats ont été élus malgré une liste adverse sur BRIVES CHARENSAC qui avait les faveurs de la direction.

Les élus de BRIVES CHARENSAC dans l'unité syndicale avec les élus CGT de ROANNE seront plus forts pour faire aboutir les revendications communes aux 2 secteurs d'activité. Ils vont obliger l'employeur à respecter la loi sur les droits des représentants du personnel (heures de délégation, respect des réunions, etc). Ils n'hésiteront pas à demander l'arbitrage de l'inspection du travail.

Leur tâche pour les 4 années à venir sera la défense et l'amélioration des conditions de travail des salariés. Ils ne seront pas la courroie de transmission de la direction sur les 2 secteurs.

Bon courage à cette équipe unie et solidaire **16**

Tour des boîtes

PERRUSSEL : Brillante élection de nos candidats.

Après la signature du protocole d'accord préélectoral, nous avons présenté 2 candidats CGT pour la première fois au sein de cette PME de 23 salariés. Depuis quelques mois nous avons des contacts avec certains salariés sur leurs conditions de travail. Nous étions intervenus plusieurs fois lors de licenciements.

Malgré une campagne anti CGT de l'employeur et l'appel au vote blanc, nos candidats ont été élus à une très large majorité dès le premier tour de scrutin. La confiance des salariés est un grand soutien pour les élus. Notre syndicat devra les aider à faire respecter le code du travail et la convention collective par la patronne.

Ils peuvent compter sur nous pour faire aboutir leurs justes revendications.

Bon courage à cette nouvelle équipe.

AUBRILAM : employeur condamné pour propos racistes.

Mustafa dans un état moral et physique déplorable est venu se confier aux militants CGT. Ce salarié qui travaille au sein de cette entreprise du bâtiment a été la victime pendant de nombreuses années d'harcèlement de la part de son responsable, ordre et contre ordre était le quotidien de ce travailleur. On lui confisquait même ses outils pour l'empêcher d'accomplir correctement sa tâche et bien plus grave devant des témoins il était victime de propos racistes.

Il s'est tu bien trop longtemps avec l'espoir que son chef reviendrait à un comportement digne d'un homme. Il a temporisé jusqu'à n'en plus pouvoir au détriment de sa santé. Il a bien consulté son médecin traitant, le médecin du travail, il a prévenu sa direction qui a fait volontairement la sourde oreille.

C'est contraint et forcé que Mustafa a saisi le tribunal des prudhommes avec le soutien efficace de la CGT. Heureusement certains de ses camarades de travail ont accepté de témoigner en sa faveur. Le tribunal a condamné l'employeur pour ses faits inhumains et barbares.

Nous militants CGT nous ne devons jamais accepter des propos infamants et racistes sur les chantiers. Notre silence serait synonyme de complicité avec ce comportement xénophobe qui nous rappelle une époque peu glorieuse de notre histoire.

Le racisme est un poison que nous devons combattre de toutes nos forces ainsi que ceux qui en font l'apologie.

Bilan de notre activité juridique.

Notre commission juridique a déposé 17 dossiers au tribunal des prud'hommes pour des salariés de notre champ professionnel fin 2015 et 2016. Ce qui représente une activité très importante. Le résultat de ces 17 dossiers est le suivant : 3 ordonnances de référé, 2 procès verbaux de conciliation, 9 jugements en première instance dont 6 de gagnés, 3 arrêts de cour d'appel dont 2 gagnés. Les sommes gagnées par les salariés pour ces dossiers représentent 192 077,75€, ce sont des gains très importants.

En HAUTE-LOIRE les travailleurs font confiance à la CGT pour les défendre, ils reconnaissent nos compétences et disponibilité. Nous souhaiterions que cela se traduise par beaucoup plus d'adhésions. Pour un salaire au SMIC la cotisation est de 132€ annuel et le salarié bénéficie d'un crédit d'impôt de 87€ qu'il soit imposable ou non imposable, seulement 45€ par an pour être bien informé et défendu.

Chaque militant ou adhérent doit proposer l'adhésion à ses camarades de travail.

UES LAURENT BIGMAT: Niet

Les Négociations annuelles de salaire se sont déroulées comme les années précédentes, aux nombreuses revendications, une seule réponse : non !, peut-on encore appeler cela des négociations ? Pas un centime d'augmentation depuis 3 ans en ce qui concerne la grande majorité des salaires mais l'équipe dirigeante, elle, ne semble pas réellement souffrir de ce qu'elle appelle « nos difficultés économiques », les véhicules de direction n'ont pas baissé de gamme et des augmentations individuelles ou primes ont été versées en oubliant en particulier les petits salaires.

La nouvelle année a débuté ainsi dans la morosité et la démotivation, ajoutons à cela, des départs à la retraite non remplacés, du personnel en sous effectif, une morosité ambiante et des délégués du personnel assez impuissants devant les difficultés financières qui s'accroissent pour cette entreprise qui à connu il y a encore quelques années une belle activité et des années de croissance constante.

Espérons que cette année verra évoluer un peu les consciences dans cette entreprise où les délégués constituent, certes, un noyau dur et solide mais manquant du soutien indispensable des salariés.

Bon courage à tous.

Pour connaître vos droits et nos initiatives:

Cgt-artisanat-auvergne.fr



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

Adresse _____

Téléphone : _____ Portable : _____

Email _____ Date de Naissance : ____ / ____ / ____

Entreprise : _____

Adresse entreprise : _____

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

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

Taux Horaire : _____ Cotisation _____

PAC (prélèvement des Cotisations) OUI Non

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

✂ _____

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

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

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Identifiant Créancier SEPA : **FR34ZZZ491091**

DÉBITEUR

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

CRÉANCIER : SYNDICAT CGT CONSTRUCTION

INTER DEPARTEMENTAL 03 / 63

Adresse : MAISON DU PEUPLE – PLACE DE LA LIBERTE

63000 CLERMONT-FERRAND

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

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

A : _____ Le _____

Signature :

EN 2017, SE SYNDIQUER CGT PLUS QUE JAMAIS NECESSAIRE POUR CONNAITRE ET DEFENDRE MES DROITS

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

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

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

SE SYNDIQUER, C'EST NORMAL

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

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

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

Pour être encore plus à égalité avec les patrons,

La cotisation syndicale augmente de 1 % en 2017.

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

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

Rejoins-nous pour :

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

MODALITÉS PRATIQUES

1 heure par mois pour te syndiquer

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

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

MES DROITS EN ME SYNDIQUANT

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

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

PAS CHER

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

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

Ce journal est celui des salariés des professions de la construction et du bois:

- Architectes - Travaux publics - Exploitation de chauffage Conventions du Bois
- Bâtiment - Carrières et matériaux - Négoce de matériaux et de l'Ameublement

Il est adressé directement et gratuitement aux adhérents. **Il n'existe que grâce à eux.**

Si tu veux le recevoir et adhérer, prends contact avec les adresses ci-dessous

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