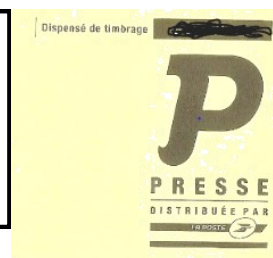




AUVERGNE CONSTRUCTION



Maison du Peuple - Place de la Liberté
63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 15 septembre 2017
Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €
Septembre 2017- N° 82



Sommaire

Edito	p 1
Congrès fédéral	p2
Pénibilité	p 3
Ordonnances	p 4
Salariés détachés	p 5
Retraités	p 6
Histoire sociale	p 7
Nos droits ETAM	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Nos droits	p 13
Tour des boîtes :	p 14 à 19
AG et Permanences	p 20

MACRON PASSE A L'ATTAQUE

LES ORDONNANCES, C'EST PIRE QUE LA LOI TRAVAIL!

TOUS DANS L'ACTION

Après trois mois de cache-cache nous venons de connaître le contenu des ordonnances Macron.

Contrairement à ce qui a été dit, les rencontres prévues avec les syndicats n'ont été que du blabla, c'est le MEDEF qui a tenu le stylo.

On tente de nous imposer une loi pour les actionnaires et les patrons voyous.

Le grand patronat veut ainsi reprendre les droits qu'il a du concéder par le passé. La loi El Khomri facilitait cette remise en cause, la nouvelle loi va encore plus loin.

Ne nous trompons pas! Ce que le gouvernement va faire passer en force : c'est affaiblir nos possibilités de se défendre ! Non pour l'emploi, mais pour augmenter les profits des entreprises et les dividendes des actionnaires.

Pour cela il augmente la précarité des salariés pour les rendre plus longtemps malléables, il facilite les licenciements sans motif ou sans obligation de reclassement, il affaiblit le rôle des syndicats. Comme le gouvernement précédent il encourage le patronat à ne pas respecter la loi en diminuant les sanctions et en rendant plus difficile pour le salarié de faire valoir ses droits dans l'entreprise et devant la justice.

Pour le patronat il faut faire marcher les salariés au fouet de la peur du chômage « *vous avez un emploi déjà pas mal* », c'est le but de cette loi.

Cette loi ne nous enlève pas 100 € sur la paye du mois prochain, mais petit à petit, pour nous, pour nos enfants c'est une loi qui supprime nos droits et précarise nos vies.

Les autres réformes à venir vont dans le même sens :

L'augmentation de la CSG va faire perdre du pouvoir d'achat notamment aux retraités et surtout remettre en cause la sécurité sociale en augmentant les mutuelles et donc en diminuant le pouvoir d'achat.

Seule une mobilisation forte peut faire reculer le gouvernement.

C'est pourquoi la CGT organise des manifestations

le 12 septembre et le 21 septembre.

Nous vous appelons à discuter dans les entreprises et y participer,

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° 0522 S 06228
Directeur de publication :
René De Froment

Troisième congrès de la fédération construction

200 délégués de la construction et du bois se sont réunis à Paris du 19 au 23 juin 2017.

Parmi eux 15 auvergnats des 4 départements y ont participé.

Ils ont échangé sur les difficultés rencontrées;

Répression syndicale, ils ont adopté une motion des soutien aux salariés de Colas à Mayotte.

Sous traitance et travail détaché. Un salarié roumain du chantier du Terminal pétrolier à Dunkerque s'est exprimé sur leurs conditions de travail et de rémunération sur les difficultés qu'il a rencontrées à la suite d'un accident de travail.

Il a expliqué comment il avait été soutenu par la CGT en lien avec les syndicats et ainsi pu faire valoir ses droits.

Précarisation des salariés

Le congrès a décidé d'accentuer nos actions en vue de syndiquer les ETAM et les cadres et aussi vers les salariés de l'artisanat.

Ils ont voté une motion pour les revendications que nous comptons faire aboutir (à coté).

Les délégués ont élu la nouvelle commission exécutive de 42 membres.

Deux auvergnats ont été élus: Laurent DIAS (63) et Daniel BOYER (43).

Serge Pléchet a été reconduit comme secrétaire général de la Fédération.

Motion de soutien aux salariés Colas de Mayotte

Depuis près de 7 semaines, les salariés de Colas sont en lutte à Mayotte pour faire connaître leur colère face à leurs conditions de travail et leurs salaires.

Dans la profession des travaux publics, c'est un mort par jour, un accident du travail toutes les cinq minutes.

Les salaires sont particulièrement bas à Mayotte et n'ont quasiment pas bougé depuis plus de cinq ans. La revendication initiale des grévistes était une augmentation de 300€. Puis ils ont réétudié à la baisse celle-ci en pensant pouvoir ainsi amener la direction à négocier.

*La direction de Colas ne veut rien entendre et joue le pourrissement. Les semaines passent et la tension monte jusqu'à l'impensable : **Un mort sur le piquet de grève.** Ce n'est pas la première fois malheureusement que la direction se refuse à tout dialogue social. Pire, afin d'intimider les salariés*

La motion revendicative votée:

Le 3^{ème} congrès de la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement s'adresse à ses syndiqué(e)s et ses militant(e)s, et plus largement vers les salarié(e)s, pour les mobilisations à venir contre les futurs projets d'ordonnances du Président MACRON.

Le congrès invite ses syndicats à diffuser largement l'adresse intitulée « Adresse aux salariés concernant la réforme du droit du travail » Il invite d'ores et déjà à participer aux initiatives d'actions, de grève et de mobilisations de la CGT décidées localement et nationalement. L

e congrès décide de la mise en œuvre d'une campagne revendicative sur le pouvoir d'achat (Salaire, 13ème mois ...)

Le congrès réaffirme la nécessité d'une retraite à 55 ans pour les métiers pénibles. Il demande la reconnaissance sans conditions de la pénibilité de tous les salarié(e)s travaillant sur les chantiers et les ateliers et sa prise en compte sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Face au scandale de la politique patronale de dumping social par la venue massive de salarié(e)s détaché(e)s, le congrès réaffirme l'exigence des mêmes droits pour tous et toutes. Le congrès constate la quasi impossibilité de faire appliquer cette règle et exige que la loi prévoit la condamnation fiscale, pénale et sociale des donneurs d'ordre et exige que soit donné aux inspecteurs du travail et aux délégués les moyens efficaces de contrôle.

celle-ci n'hésite pas à traîner les manifestants devant les tribunaux, ce qui porte gravement atteinte aux libertés syndicales tendant à criminaliser nos actions. Ajoutons que le chef du matériel a, carrément, foncé sur un piquet de grève avec un porte-char au risque de faire un massacre. De tels comportements se sont déjà produits dans d'autres centres et ne sont donc pas un cas isolé, mais belle et bien une volonté de casser tout mouvement de grève. Là, où la Colas prône la sécurité, son comportement dans la gestion de ce conflit est déplorable et dramatique. Une action qui avait commencé en toute légitimité par des revendications simples et en train de virer au cauchemar face à l'intransigeance de la direction.

La FNSCBA, par l'ensemble de ses syndicats, lors de son 3ème congrès, tient à apporter toute sa solidarité aux camarades en lutte et demande que Colas Bouygues accède à leurs revendications légitimes

Pénibilité

La loi du 20 janvier 2014 a prévu la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salarié-e-s du secteur privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Ce dispositif permettait aux salariés exposés à 10 facteurs de pénibilité d'obtenir des trimestres de retraite (jusqu'à deux ans).

Certes ce dispositif avait été fait de façon compliquée afin de ne pas être mis en œuvre. De plus il était injuste car il ne prenait pas en compte l'ensemble des années effectuées.. Mais nous comptons bien mener une bataille pour le faire appliquer, premier pas vers notre objectif de la retraite à 55 ans pour les métiers pénibles.

Le nouveau Premier ministre, a prévenu par courrier du 08 juillet 2017 les organisations syndicales, des modifications du compte pénibilité sans aucune discussion sur le sujet.

Ce qui est annoncé n'est pas la simplification du compte pénibilité mais sa suppression !.

Les cotisations patronales actuelles seront supprimées à partir de 2018. La manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les risques chimiques ne seront plus considérés comme pénibles. Ce sont ces postes qui concernaient nos métiers sur les chantiers ou dans les ateliers.

Il faudra être handicapé avec un taux d'incapacité permanente de plus de 10% pour pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée. On n'aura pas le droit à la retraite en bonne santé. Ils vont accorder la retraite aux morts !

Le Medef est ravi, c'est lui qui fait et défait les lois . Nous continuerons à nous battre pour la retraite à 55 ans pour les métiers pénibles c'est une mesure juste et considérée comme tel par l'opinion et de plus économiquement efficace puisque les premiers à nous dire que nous ne pouvons plus travailler ce sont les patrons.

Les casseurs sont les payeurs, ceux qui cassent notre santé et réduisent notre espérance de vie doi-

vent financer cette mesure de justice.

La nécessité de l'action et la participation de toutes et tous le 12 septembre est plus que jamais posée.

Nous vous soumettrons d'autres propositions d'actions dans les mois qui viennent.

La fiche individuelle de pénibilité est obligatoire depuis le 1er juillet 2015 pour les salariés soumis à la pénibilité.

Elle doit être tenue à jour et **remise au salarié lors de son départ de l'entreprise** ou en cas d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle d'au moins 30 jours et de tout arrêt de plus de 60 jours.

Elle doit indiquer combien d'heures ont été effectuées dans les cas suivants:

- Manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps
- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit
- Travail de nuit sous certaines conditions
- Travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12)
- Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés.

Le salarié qui ne l'a pas obtenu est en droit de demander des dommages et intérêts.

Quand on a que l'insulte comme argument c'est qu'on est faible !

Les insultes portées par Macron à tous les salariés qui veulent défendre leurs droits et porteurs de progrès social sont un appel à participer nombreux aux actions du 12 et du 21 septembre.

Ordonnances Macron: tsunami sur le code du travail

Augmenter la précarité

Des CDD renouvelables... à l'infini ?

Jusqu'à présent, les règles de recours à un CDD comme son renouvellement sont définies dans la loi. C'est la même chose pour la prime de précarité de 10%, identique pour l'ensemble des salariés. Demain, les ordonnances permettront de définir les règles de recours et de renouvellement d'un CDD dans la profession. Le montant de l'indemnité de précarité pourrait également être modifiée à la baisse.

L'intérim...en permanence

Le recours à l'intérim est aujourd'hui encadré par la loi pour empêcher qu'il ne remplace des CDI. Le gouvernement veut renvoyer à la négociation de la branche professionnelle la définition de la durée maximum du contrat, du nombre de renouvellements possibles et du délai de carence entre 2 emplois intérimaires.

Création du contrat de mission

La branche professionnelle pourra instaurer un Contrat à Durée Indéterminée qui n'est plus vraiment indéterminé puisqu'il sera conclu pour effectuer une mission mais il ne donnera pas droit au salarié à une prime de fin de mission (précarité)

Faciliter les licenciements

Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement

Jusqu'à maintenant, l'employeur devait justifier un motif de licenciement et devait en avoir discuté avec le salarié lors de l'entretien préalable. Avec les ordonnances, l'employeur pourra motiver, préciser ou compléter ou inventer les motifs du licenciement par la suite ! L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne sera plus considérée comme une rupture abusive mais comme « une erreur » et ouvrira droit à une indemnité qui ne pourra être supérieure à un mois de salaire.

Licenciement abusif pas cher :

Le plafonnement des indemnités revient par la fenêtre en plus fort Nous avons réussi à faire retirer cette disposition de la Loi El Khomri. Le gouvernement revient à la charge contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales. Ainsi pour un salarié travaillant dans une entreprise de plus de 10 salariés et ayant plus de deux ans d'ancienneté. Il avait droit à minima à 6 mois de salaire en cas de licenciement abusif, il aura droit à 3 mois au maximum.

On pourra licencier les salariés de plus de 55 ans à pas cher !

Les dommages et intérêts sont réduits de moitié pour les licenciement nuls (femmes enceintes, licenciement de délégués sans autorisation, licenciement pendant un accident du travail) : 6 mois de salaire au lieu de 12).

Délai de saisie des prud'hommes réduit

La prescription pour attaquer au tribunal portant un recours sur une rupture de contrat à 1 an au lieu de deux.

Diminuer les obligations de reclassement de l'employeur

Aujourd'hui un employeur souhaitant licencier pour motif économique ou inaptitude doit rechercher des possibilités de reclassement pour les salariés et leur proposer des postes correspondant à leurs compétences dans le groupe. Ce droit sera de fait supprimé, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail pourra être licencié. Des délais de recours réduits pour empêcher la contestation des licenciements Le projet prévoit de passer le délai pour contester un licenciement économique d'un an à 2 mois.

Diminuer les droits des syndicats et de se défendre collectivement en connaissant ses droits

Les ordonnances permettront de signer des accords inférieurs à la loi sans les syndicats. Aujourd'hui, seuls les syndicats peuvent négocier et signer des accords. En effet, les syndicats connaissent les droits collectifs. Permettre à des élus sans étiquette et sans formation de négocier, c'est affaiblir les droits des salariés. Un référendum choisi par le patron, c'est super pratique ! Le chef d'entreprise pourra organiser lui même des référendums. Bien sur après avoir mis sous pression les salariés pour leur dire qu'ils n'ont pas le choix. Les nouveaux accords s'imposeront au salarié quelques soient les clauses de son contrat de travail. Son refus de voir modifier son contrat de travail sera un motif de licenciement. La disparition de représentants du personnel de proximité

Diminuer les sanctions des patrons fraudeurs

Après avoir diminué le temps de rappel en cas de non paiement d'heures supplémentaires ou de non respect de la qualification, les ordonnances prévoient de diminuer les indemnités pour licenciement abusif (voir ci dessus), de diminuer fortement les sanctions par exemple si l'employeur ne transmet pas au salarié le contrat de travail à durée déterminée celui-ci n'est plus de requalifié en CDI mais sera sanctionnée par une indemnité ne pouvant dépasser un mois de salaire

Histoire de l'immigration



Peu de choses ont changé depuis 150 ans sur les chantiers.

De nombreux paysans de province (limousins, bretons, savoyards, etc ..) partaient travailler sur les chantiers des grandes villes comme ouvriers du bâtiment (maçon, charpentier, menuisier, plâtrier...). Ils ne parlaient pas la langue de l'endroit où ils travaillaient, mais leur langue locale.

C'est la misère et l'absence d'industrie locale qui amenaient les paysans à partir.

En 1851, on comptait 35 000 migrants pour 287 000 habitants en Creuse. Ce phénomène prend fin dans la première moitié du XXe siècle

L'ouvrier devait porter son « livret ouvrier » sans lequel il pouvait être considéré comme vagabond, arrêté et poursuivi.

Le livret ouvrier permettait de contrôler les déplacements des ouvriers en France. Il ne pouvait quitter un employeur qu'après que celui-ci ait signé le livret. Il ne pouvait quitter une commune sans visa du maire ou de la gendarmerie. Le livret ouvrier est aboli en 1890 à la suite des luttes syndicales.

Une chanson célèbre : « Les maçons de la Creuse » écrite par un tailleur de pierre raconte cette vie.

En réalité, les maçons de la Creuse furent les premiers travailleurs immigrés.

Bien des choses sont semblables avec l'immigration et les salariés détachés :

- ♦ La misère qui oblige le salarié à quitter les siens et à se dépayser dans l'espoir de les faire vivre.
- ♦ L'exploitation et le peu de considération pour ceux qui pourtant construiront des œuvres d'art.
- ♦ Le livret ouvrier aujourd'hui remplacé par le CPA (compte personnel d'activité) créé par Valls. Certes il est plus moderne puisqu'il s'agit d'une puce enregistrant des données de toute la vie du salarié mais il peut permettre à l'employeur de connaître le passé de son salarié.

Martin Nadaud, le plus célèbre des maçons creusois, fut élu député.

Il défendit l'instauration de retraites ouvrières en 1879, de protections contre les accidents de travail, sur lesquels il intervint à plusieurs reprises (1881, 1883 et 1888) pour faire reconnaître la responsabilité de l'employeur (loi de 1898).

Il demanda aussi l'amnistie des Communards et se battit pour le développement d'un enseignement laïc dans chaque département,

L'on a fait des chansons
De toutes les manières,
Des filles, des garçons
Des guerriers, des bergères.
Pour ne pas répéter
Une chose ennuyeuse,
Moi je veux vous chanter
Les ouvriers de la Creuse.

Quand revient le printemps
Ils quittent leur chaumières
Laisant leurs grands-parents
Leurs enfants et leur mère
Cachant leur désespoir
Les filles amoureuses
S'en vont dire "au revoir"
Aux maçons de la Creuse

Les voilà tous partis
Pour faire leur campagne
Ils s'en vont à Paris
En Bourgogne en Champagne
Lyon, Bordeaux, même ailleurs...
Ils ont la main calleuse,
Ce sont des travailleurs
Les maçons de la Creuse

Quand ils sont arrivés,
S'ils trouvent de l'ouvrage,
Se mettent à travailler
Avec un grand courage,
Sans trop s'épouvanter
D'une vie laborieuse.
L'on devrait respecter
Les maçons de la Creuse.

Tous les chemins de fer
Qui traversent la France
Et tous les ports de mer
Ont connu leur souffrance
Les canaux et les ponts
De la Seine à la Meuse
Pourraient citer les noms
Des maçons de la Creuse

Voyez le Panthéon
Voyez les Tuileries
Le Louvre et l'Odéon
Notre-Dame jolie
De tous ces monuments
la France est orgueilleuse
Elle en doit l'agrément
Aux maçons de la Creuse

L'auteur de la chanson
N'est pas un grand poète
C'est un garçon maçon
Buvant sa chopinette
Sans envier autrui
Sa vie s'écoule heureuse
Ils sont tous comme lui
Les maçons de la Creuse.

Retraités : suivi médical post professionnel

Au cours de son parcours professionnel, le salarié est susceptible d'avoir été exposé à certains risques dont les répercussions sur sa santé peuvent apparaître des années après la fin de l'exposition.

Afin de dépister plus précocement une maladie en liaison avec son activité professionnelle, tout salarié ayant été exposé à ces risques bénéficie d'un suivi médical préventif après la cessation de l'exposition.

Le salarié qui n'exerce plus d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'une surveillance médicale dite « post-professionnelle ». Ce suivi, pratiqué par son médecin traitant, repose sur une démarche volontaire du retraité.

Qui est concerné?

Cette surveillance post-professionnelle s'adresse à toute personne inactive, à la retraite, en pré-retraite ou à la recherche d'un emploi et qui a été exposée à certains agents cancérigènes (amiante, poussières de bois, etc...)

Cette surveillance repose sur des informations caractérisant l'exposition qui ont été recueillies par le médecin du travail lorsque le salarié était encore en activité et des examens médicaux cliniques et complémentaires prévus par l'arrêté précité.

Si le retraité ne peut obtenir de documents de la part de son employeur sur son exposition, la CPAM doit faire procéder à une enquête pour établir la matérialité de l'exposition à l'agent cancérigène.

Comment faire?

Le retraité doit faire une demande sur papier libre de prise en charge au titre de cette surveillance auprès du service accidents du travail et maladies professionnelles de la CPAM (caisse maladie) . Il peut joindre un certificat médical et la fiche d'exposition signée par l'employeur et le médecin du travail.

La Caisse, après s'être assurée de la réalité de l'exposition au risque et de sa cessation, peut éventuellement faire une enquête administrative.

Si la demande de prise en charge est acceptée, le médecin-conseil fixe les modalités du suivi des intéressés, compte tenu de la nature des risques.

En cas de refus de prise en charge, la CPAM notifie sa décision à l'assuré. Celui-ci a un mois pour contester cette décision et solliciter une expertise médicale 2.

En cas d'accord de prise en charge, la Caisse établit le protocole de surveillance.

En cas de refus de prise en charge, la CPAM notifie sa décision à l'assuré qui a un mois pour contester cette décision et demander une expertise médicale.

Les avantages

L'arrêté prévoit un examen clinique médical et un examen radiologique pulmonaire tous les deux ans.

Si des examens supplémentaires sont jugés nécessaires par le médecin traitant, l'accord du médecin-conseil de la CPAM (caisse maladie) doit être préalablement obtenu afin que leur prise en charge puisse être assurée.

Les examens de surveillance sont pris en charge à 100 % sans avance de frais par le Fonds national des accidents du travail.

Retraités

Macron vous fait les poches

Si votre retraite est de

- 1200 € mensuel, alors vous allez payer 245€ de CSG en plus par an
- 1500 € mensuel, alors vous allez payer 306€ de CSG en plus par an
- 1700 € mensuel, alors vous allez payer 346€ de CSG en plus par an
- 2000 € mensuel, alors vous allez payer 408 € de CSG en plus par an

Comme si avec une retraite de 1200 € on était riche. Un véritable scandale !

Le gouvernement veut faire payer « les petits » pour préserver les riches (suppression partielle de l'impôt sur la fortune, baisse de l'impôt des sociétés)

Non à la hausse de la CGT à 8,3 %

Revalorisons les retraites

Journée nationale d'action

et de mobilisation le 28 septembre

IL Y A 40 ANS LA PLUS GRANDE GREVE DU BATIMENT A CLERMONT

Beaucoup de camarades pensent que c'est naturellement que les salariés du bâtiment touchent le panier à Clermont Ferrand.

Et bien non. Il a fallu une énorme mobilisation au printemps 77 et quarante années de batailles syndicales.

Aujourd'hui près de 90 % des salariés touchent le panier lorsqu'ils travaillent sur l'agglomération clermontoise mais il en reste encore qui ne le perçoivent pas.

Avant 1976 les salariés du bâtiment qui travaillaient sur Clermont ne touchaient pas le panier. Le paiement existait notamment dans l'industrie routière, parfois sous certaines conditions. Ainsi à la SACER, il fallait fournir la facture de restaurant, ainsi ceux qui mangeaient « à la gamelle » n'avaient pas droit.

Au printemps 1976, les 50 salariés du chantier de la piscine à Chamalières de Chambon se mettent en grève pour obtenir le panier. Chambon était la plus grosse entreprise de la profession avec plus de 500 salariés sur Clermont Ferrand. Ils obtiennent gain de cause, le patron accepte le panier partout et pour tous.

La voie est tracée, au printemps 2017, presque toutes les entreprises du gros œuvre de plus de 50 salariés se mettent en grève.

L'évènement avait marqué puisqu'un peintre a immortalisé ce moment par un grand tableau de 2 m de haut donné au syndicat.

Le fer de lance était constitué par les salariés de SOCAE (aujourd'hui Eiffage Construction) avec le chantier central situé près de Jaude de la tour rue Gonot. Beaucoup d'entreprises ont disparu, Rifard, EGCA, Dupuis, Chambon fils, Schiochet, Gendre, d'autres ont muté Lagorsse devenue DU-MEZ Lagorsse et maintenant Dumez.

Au total il y a eu plus de 500 grévistes pendant environ 15 jours.

Les négociations ont eu lieu dans les entreprises.

Les patrons au départ ne voulaient rien lâcher et tentaient de faire reprendre le travail sur les chantiers. Des équipes de grévistes s'organisaient en faisant le tour des chantiers pour faire échouer les manœuvres patronales et maintenir la grève.

Au final, chez Schiochet le panier a été obtenu complet mais ailleurs ce n'était qu'une partie de panier par exemple la moitié à la SOCAE et chez Lagorsse.

Cette puissante action a ouvert la voie.

Dès l'année suivante, les salariés de SOCAE se remettaient en grève pour obtenir le panier complet et il a fallu plusieurs grèves jusqu'en 1980 pour obtenir le panier complet.

Il en a été de même pour les salariés des autres entreprises mais il n'y a pas 20 ans que Lagorsse a obtenu le panier complet.

D'autres combats ont suivi chez Gentile où une quinzaine de salariés ont saisi la justice, ils ont gagné et le panier s'est appliqué à tous.

Puis la bataille qui avait eu lieu dans le gros œuvre avec succès s'est étendue au second œuvre.

Les salariés de Mazet ce sont mis en grève et l'ont depuis près de vingt ans.

Au mois de juin 2017, 40 ans après ce sont les salariés de l'entreprise de plomberie Pichot qui en menaçant l'employeur de grève et en se montrant résolu et unis viennent de l'obtenir.

Enfin c'est à presque toute la profession que s'est appliquée cette revendication du panier partout et pour tous.

Le dernier combat est pour les apprentis car ils ont les mêmes droits que les autres salariés.

Plusieurs procès aux prud'hommes ont permis à des apprentis de le gagner et la revendication a avancé ; aujourd'hui si tous ne touchent pas encore le panier, la majorité le touche.

Ces quarante ans d'histoire montrent que pour gagner il faut être unis, organisés se battre avec détermination, en un mot se syndiquer.

Pas de syndicat, pas de panier à Clermont.

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics: Nos droits

Quelques rappels

Les classifications sont très importantes : elles actent la reconnaissance du savoir-faire du salarié compte tenu de ses diplômes, son expérience, ses fonctions mais aussi elles fixent le degré d'exigence que l'employeur peut avoir de son salarié. Il y a 8 niveaux de qualification de A à H, les techniciens ou agents de maîtrise doivent être classés de E à H. Les définitions sont très peu précises mais nous avons gagné qu'un chef d'équipe est classé E, qu'un chef de chantier est F, qu'un conducteur de travaux est G. Le CAP ou BEP donne droit au niveau B, le bac Pro ou brevet professionnel, le BTS ou un DUT au niveau E.

Le forfait jour ne peut être signé que pour les ETAM de qualification F.

Contrairement à ce que dit souvent l'employeur les ETAM et les cadres ont droit au paiement des heures supplémentaires sauf s'ils ont signé une convention de forfait jour. Ainsi le conseil de prud'hommes vient de condamner la SMAC pour ne pas avoir payé ces heures à un chargé d'affaires.

«Les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail

Pour les ETAM ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant. Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre».

Les représentants du personnel, s'il en existe, sont

consultés sur le nombre d'ETAM de l'entreprise qui ont conclu une convention individuelle de forfait en jours.

La délégation de pouvoir

Une délégation de pouvoirs, est un acte juridique par lequel l'employeur se dessaisit d'une fraction des pouvoirs qui lui sont conférés et les transfère à une personne. Lorsqu'elle est valide, la délégation de pouvoirs transfère des obligations de l'employeur et la responsabilité pénale correspondante, sur la personne du délégataire dans les domaines fixés notamment en matière de sécurité. Les conventions du BTP prévoient :

« Les entreprises formalisent par un écrit, à partir du niveau F, les délégations de pouvoirs données aux ETAM indiquant de manière précise :

- les fonctions effectivement occupées ;*
- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines ;*
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation ;*
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités ;*
- le pouvoir de sanction dont il dispose ;*
- la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;*
- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d' avoir les compétences requises. »*



**CADRES,
RÉAGISSONS!**



AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2016

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

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

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

II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

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

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

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

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

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

ARCHITECTES AUVERGNE

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

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

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

TRAVAUX PUBLICS

RÉGION AUVERGNE

Minimum annuel 2016 pour les salariés à 35 heures Décision unilatérale des patrons

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

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

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

PRIME D'ÉLOIGNEMENT dans L'INDUSTRIE ROUTIÈRE :
10,39 € par jour indemnisé en **GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE**

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2016

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

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

B Â T I M E N T

RÉGION AUVERGNE

CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} juin 2017

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 490€	1 577 €	1694 €	1814 €	2027 €	2271,63 €	2530,02 €	2858 €

Pour les ETAM à un horaire supérieur à 35 H qui ne sont pas à la convention forfait jour:

il y a lieu de majorer par un coefficient multiplicateur suivant l'horaire effectué (voir ceux du TP).

Pour toutes précisions complémentaires prendre contact avec le syndicat.

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

OUVRIERS Bâtiment au 1er juin 2017

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	
		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 AU 1er JUIN 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	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€	12,96 €	16,96 €	20,94€	24,59€	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 2017

Niv 1			Niv 5			Niv 8 au 1er janvier 2017		
Echelon 1	1 501,00 €	9,90 €	Echelon 1	1 766,00 €	11,64 €	Echelon 1	27 200 €	2 266,67 €
Echelon 2	1 514,00 €	9,98 €	Echelon 2	1 822,00 €	12,01 €	Echelon 2	36 450 €	3 037,50 €
Niv 2		0,00 €	Echelon 3	1 948,00 €	12,84 €	Echelon 3	36 156 €	3 013,00 €
Echelon 1	1 518,00 €	10,01 €	Niv 6		0,00 €	Niv 9		
Echelon 2	1 537,00 €	10,13 €	Echelon 1	1 982,00 €	13,07 €	Echelon 1	40 700 €	3 391,67 €
Echelon 3	1 581,00 €	10,42 €	Echelon 2	2 057,00 €	13,56 €	Echelon 2	47 200 €	3 933,33 €
Niv 3		0,00 €	Echelon 3	2 222,00 €	14,65 €			
Echelon 1	1 590,00 €	10,48 €	Niv 7		0,00 €	Niv 10		
Echelon 2	1 617,00 €	10,66 €	Echelon 1	2 267,00 €	14,95 €	Echelon 1	54 700 €	4 558,33 €
Echelon 3	1 664,00 €	10,97 €	Echelon 2	2 404,00 €	15,85 €	Echelon 2	60 000 €	5 000,00 €
Niv 4		0,00 €	Echelon 3	2 621,00 €	17,28 €			
Echelon 1	1 673,00 €	11,03 €						
Echelon 2	1 700,00 €	11,21 €						
Echelon 3	1 761,00 €	11,61 €						

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 2017 .

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté
Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	15 ans
1	165	1 484,43	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
2	170	1 489,96	38,82	77,65	116,48	155,3	194,13
2	180	1 502,40	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
2	195	1 552,35	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
3	210	1 602,30	42,32	84,65	126,99	169,3	211,64
3	225	1 652,25	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
3	245	1 718,85	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
4	250	1 735,50	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
4	270	1 802,10	47,92	95,85	143,77	191,7	239,61
4	290	1 868,70	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
5	310	1 935,30	51,64	103,3	154,95	206,61	258,26
5	330	2 001,90	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
5	350	2 068,50	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91 ¹²

Nos droits

Les paroles s'envolent, les écrits restent !

En cas de litige avec un employeur ou pour clarifier des situations il est indispensable de disposer d'un écrit, ou d'un échange d'écrits ne laissant aucune ambiguïté et établissant clairement les faits. C'est pour cette raison que la lettre recommandée avec accusé de réception est vivement conseillée. Les engagements verbaux, les communications téléphoniques... ne sont pas suffisants : comme dirait l'adage "les paroles s'envolent et les écrits restent"!

Vous êtes insulté, menacé faites un écrit pour relater et signifier à votre employeur qu'il a dépassé la ligne jaune.

L'employeur vous fait travailler sans respecter la sécurité, rouler sans respecter les règles du code de la route, (pneus lisses, surcharge, etc..) il est indispensable de faire un écrit.

Si le litige doit être tranché par la justice, le salarié doit disposer de preuves et cet écrit envoyé en recommandé avec accusé de réception est un moyen de preuve, qu'importe si l'employeur ne va pas le chercher. En effet, le Juge tranchera au vu des preuves qui lui sont présentées par les parties, et de la valeur qu'il attribue à ces preuves.

L'employeur n'hésite pas à avoir recours au courrier en recommandé avec avis de réception pour notifier un recadrage, un rappel à l'ordre, un avertissement...etc. Là encore, bon nombre de salariés pensent à tort que ne pas aller chercher ce courrier équivaut à l'absence de notification. En réalité, ne pas aller chercher un courrier recommandé avec accusé de réception a pour conséquence de ne pas y répondre et donc que les griefs invoqués par l'employeur ne sont pas contestés et sont considérés par le juge comme acceptés par le salarié.

Il est donc impératif de réceptionner les courriers RAR et d'y répondre par courrier RAR bien sûr. Il est également nécessaire de garder une copie du courrier envoyé ainsi que l'accusé de réception.

Il ne faut pas hésiter à contacter un délégué ou venir à une permanence syndicale.

Petits et grands déplacements

Quand y a-t-on droit?

Comment les calculer?

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

Droit de refuser le prêt de main d'œuvre et notamment d'aller en grand déplacement.

L'art L. 8241-2 du code du travail concernant le prêt de main d'œuvre (loi Cherpion) précise :

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Cela signifie notamment que si un employeur propose de travailler pour un autre entreprise du groupe, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement notamment si le travail se situe en situation de grand déplacement. Au contraire refuser d'aller en grand déplacement pour son entreprise sauf motif très particulier et justifié ou discriminatoire (santé personnelle ou familiale par exemple) peut constituer un motif de licenciement (pas de faute grave).

C'est ainsi que trois salariés de STA qui avaient refusé d'aller en grand déplacement et qui avaient été licenciés pour faute grave ont obtenu satisfaction devant le conseil de prud'hommes (l'employeur peut encore faire appel).

Tour des boîtes

Le groupe EIFFAGE en quelques chiffres :

Les dividendes des actionnaires

Depuis 2015 le dividende versé par action est passé de 1.20 € à 1.50 € soit une augmentation de 25 %.

Les actions sont au nombre de 98.1 millions. 147.15 millions d'euros ont donc été versés en dividende pour l'année 2016, ce qui représente une charge de 3.000 € par salarié. Mais tous les salariés ne subissent pas le groupe EIFFAGE de la même manière, pour certains la charge est bien plus importante.

Chez EIFFAGE ENERGIE THERMIE CENTRE EST en 2015 ce sont 3.7 millions d'euros qui sont remontés au groupe EIFFAGE soit 10.000 € par salarié.

Nous n'entendons malheureusement pas parler de réforme pour que cet argent soit redistribué aux salariés afin que nous ayons un meilleur pouvoir d'achat ou une diminution du temps de travail mais plutôt des réformes qui augmenteront la rentabilité pour faire exploser les dividendes.

Moins de cotisations, plus de pression sur les salariés égale plus d'argent pour les actionnaires.

Les effectifs

Depuis quelques années les effectifs ne cessent de baisser. Ils étaient de 55.562 salariés en 2013 et sont passés à 49.439 en 2016 soit une baisse de 12 %.

Bien évidemment les cadres ne sont pas touchés par cette baisse, leurs effectifs ne bougent pas.

Par contre les ETAM baissent de 7 % passant de 17.587 en 2013 à 16.367 en 2016. Mais ce sont les ouvriers qui subissent les plus lourdes pertes : nous étions 28.356 en 2013 et aujourd'hui nous sommes 23.405 soit une chute de 21 %.

La stratégie du groupe est claire, favoriser les actionnaires plutôt que les travailleurs. Faciliter les licenciements pour faciliter les embauches ! Ce serait une belle aubaine pour les dirigeants du groupe qui en profiteraient pour accélérer leur stratégie.

Plus de sous-traitance, moins de travailleurs, plus de pression égale plus d'argent pour les actionnaires.



Est-ce ainsi que les hommes vivent au 21^{ème} siècle ?

Un salarié venu du Portugal travaille en intérimaire sur le chantier du pont de Lezoux sur l'A75.

Il est victime d'un accident du travail en octobre 2016 qui se prolonge jusqu'en janvier 2017.

L'accident est si grave qu'il faut lui mettre une prothèse au genou.

C'en est trop pour l'entreprise intérimaire qui lui demande de rentrer au Portugal. Devant son refus il est bousculé et menacé d'être expulsé de force s'il n'a pas quitté son logement d'ici deux jours (ceci en pleine trêve hivernale).

Alerté le syndicat fait un courrier à la direction nationale d'Eiffage pour lui dire que si le salarié est expulsé il le sera en présence de la CGT et de la presse et nous demandons à la direction d'Eiffage d'intervenir.

C'est efficace le lendemain, l'entreprise intérimaire se confond en excuses expliquant, qu'ils ont été mal compris. Ben vois donc !

Sans le syndicat il aurait été jeté comme une serpillère usée alors qu'il a été victime d'un accident de travail.

Et les médias vous diront que les syndicats ne servent à rien !

NON AUX CHAUFFARDS

DU CODE DU TRAVAIL

Pour un code du travail qui impose les mêmes droits pour tous et permette de sanctionner ceux qui ne le respectent pas.

Tous dans l'action les 12 et 21 septembre

Tour des boîtes

Eiffage Energie Infrastructure Loire Auvergne :

Chantiers :

Beaucoup de sous-traitance pour la partie réseau. Des sous-traitants à qui on fournit du matériel (camions, engins, barrières, location de matériel loué à des boîtes de location), du carburant, voir même des bleus de travail et gilets fluo pour certains chantiers pour faire croire au client qu'ils sont embauchés chez nous, etc ..

Aucun respect des règles de sécurité de leur part et malléables à souhaits.

Qu'est-ce qui se cache d'autre encore derrière tout cela ? Malgré une hiérarchie régionale et nationale au courant !

Plusieurs démissions avec ruptures conventionnelles suite à la mauvaise ambiance et au peu d'augmentations de salaires.

Un CE (avec une étiquette majoritairement collaborationniste) à la botte de la Direction qui ne relate rien et ne fait que le strict minimum. Pour eux tout va bien comme leur dit leur patron malgré des résultats toujours négatifs.

Bureaux :

Pour ce que l'on appelle services supports (compta, paie, achats, rh, qualité, etc..)

Ne reste plus que le service achat, RH et qualité.

Le service compta a été délocalisé à Aras (peut-être une filiale Eiffage du type Holding) et nous n'avons plus qu'une personne pour gérer quelques échanges avec eux. (Poste qui va disparaître à son tour quand cela fonctionnera pour eux à 100 %) Par compte si il manque un mot, un point, une virgule : les factures ne sont pas payées. Gros, gros soucis avec nos fournisseurs du coup. Prix payé par Eiffage pour une facture 6€! Si problème constaté (manque d'éléments) facture renvoyée et montant passe à 9€. Les notes de frais passent à 12,50€ (quel que soit le montant de la note) en plus !!

Le service achat est maintenant lui dans le collimateur et sera le prochain service délocalisé avec encore des pertes d'emplois pour l'Auvergne. (Plus que 3 à Riom car une a démissionné, une dans le Cantal et une dans la Loire semble t-il)

Côté Direction nous sommes aux abonnés absents! Un directeur qui s'enferme dans son bureau pour fumer quand il est là et qui ne fait rien d'autre que lire ses mails !

Eiffage Energie Industrie Tertiaire Loire Auvergne :

Plusieurs démissions avec ruptures conventionnelles là aussi suite à la mauvaise ambiance et aux peu d'augmentations de salaires.

Un responsable d'affaires licencié et mis en examen par la police suite à une affaire avec un gros client d'une manufacture de pneus connue. (Une maison faite en cadeau à un responsable pour avoir un marché) D'autres personnes sont entendues actuellement par la police et l'enquête est en cours. Aussi bien chez nous que chez un sous-traitant plaquiste qui a porté plainte devant la justice après qu'Eiffage ai refusé de le payer à priori. L'enquête va s'élargir également à tous les intervenants.

Grosse inquiétude des ouvriers surtout que le hiérarchique qui lui avait pouvoir de signature est toujours en place et n'aurait reçu qu'un blâme de la part d'Eiffage. Ce pauvre responsable dont le poste consiste normalement à vérifier cela (sinon il ne sert à rien d'autre) n'aurait pas vu tout ce qui passait dans son parafeur et devait signer les yeux fermés.

De plus et à la suite de cela Eiffage est maintenant en partie blacklisté par ce client ce qui n'arrange rien et ne présage rien de bon.

Il serait temps que le groupe fasse le ménage avec certains de ces voyous...

Mise en place accord 35h au 1er septembre sans aucune communication de la Direction après un deuxième accord qui a malgré tout été signé par le DS CGT suite aux énormes pressions des salariés dans la cour et les bureaux ne voulant rien savoir quitte à perdre des choses.

Aujourd'hui malgré tout certains salariés commencent à râler de cette situation.

Eiffage Travaux Publics Rhône Alpes Auvergne

Les élections de délégués ont eu lieu. FO et la CGT ont fait une liste commune. Un délégué CGT a été élu à Clermont-Ferrand

Robinet / Mobilisation contre l'injustice

Un salarié est convoqué en vue d'un licenciement par l'employeur pour avoir répondu à son chef qui l'insultait ?

Il est assisté par un délégué CGT et l'ensemble des ouvriers est venu le soutenir et pour dire à l'employeur qu'ils entendaient être respectés.

Tour des boîtes

EUROVIA DALA : Mourir moins pour gagner plus?

Les salariés d'EUROVIA DALA disent non !

Aucune loi n'oblige une entreprise à verser une prime d'intéressement à ses salariés.

Pour rendre plus attrayant ce principe, le législateur a prévu une défiscalisation avantageuse sur la provision de ce versement dans les comptes de la société.

Notre Direction l'a bien compris, et depuis des années, arrive à obtenir une signature, par dépit, sur des accords qui intègrent entre autre une part liée aux nombres d'accidents du travail.

L'accord précédent avait pour but l'amélioration de la sécurité, aujourd'hui, celui qui est proposé évoque l'amélioration du taux de fréquence.....

Mais on constate quoi depuis des années ?:

Que l'entreprise a toujours connu des accidents du travail, son taux de fréquence n'a jamais été de zéro.

Que le taux de fréquence n'est pas un indicateur cohérent pour verser une telle prime

Que ce principe incite à dissimuler ou à minimiser la gravité des accidents

Que le personnel accidenté est visé par ses collègues ou par sa hiérarchie

Que le comportement des salariés vis-à-vis de la sécurité et de la prévention n'a pas progressé.

Que la sécurité ou la prévention n'est pas la première inquiétude des responsables

Que la prime d'intéressement provisionnée mais non versée pourrait servir à payer le coût des accidents du travail

La CGT s'est toujours prononcée contre ce principe et a toujours fait des propositions afin que le personnel soit récompensé par son travail et non pas par le fait qu'il n'a pas d'accident.

Un petit billet de 200€, personne n'a jamais craché dessus, surtout avec les augmentations de salaires de ces dernières années et on comprend la réaction du personnel.

Cette année les choses ont changé, les représentants du personnel au Comité Central d'Entreprise, composés d'Etam Administratif, d'Etam d'Exploitation et d'ouvriers de chantier, des 3 syndicats représentatifs, se sont prononcés, à l'unanimité, contre la signature d'un tel accord.

Ils veulent être récompensés par leur travail réalisé et organisé en sécurité.

Ils sont prêts à sacrifier cette poignée d'euros qu'on leur propose pour obtenir mieux et ils veulent obtenir mieux car ils savent aujourd'hui que les décideurs qu'ils ont en face, c'est 600€ de prime d'intéressement minimum qu'ils touchent en encourant beaucoup moins de risque qu'eux.

Une délégation prendra prochainement rendez vous avec la Direction Générale et ira s'expliquer sur ce signal fort qu'a voulu lancer le personnel d'EUROVIA DALA et sur une loi toujours en vigueur, celle qui lie l'employeur à une obligation de résultat en termes de sécurité.

On espère être entendus, sinon la fin de l'année risque d'être tumultueuse.

STA CIRCET: Lourdement condamné

L'entreprise a réussi à fermer l'établissement de Gerzat sans faire un seul licenciement économique!

Au départ elle a proposé à une dizaine de salariés d'aller travailler dans la région marseillaise pour une autre filiale du groupe.

La CGT a dénoncé l'embrouille et dit qu'il s'agissait d'un prêt de main d'œuvre que le salarié pouvait refuser. Quatre salariés ont refusé le grand déplacement, ils ont été licenciés pour faute grave. Ils ont saisi le conseil de prud'hommes. Un salarié a accepté la somme proposée par la direction lors de la conciliation et les trois autres ont poursuivi. L'entreprise a été incapable de fournir le contrat de sous-traitance et le juge a donné raison aux salariés.

Les condamnations sont conséquentes : 6 mois de salaire pour dommages et intérêts auxquels il faut ajouter deux mois de préavis et presque un mois de mise à pied. Il faut ajouter l'indemnité de licenciement, les dommages et intérêts pour avoir obligé le salarié à aller en justice. Cerise sur le gâteau les salariés ont touché presque 1500 € sur la prime de fin d'année que l'employeur avait diminué. Au total c'est près de 90 000 € gagnés par les salariés!

Le jugement vient d'être rendu et il faut encore attendre un mois pour savoir si le patron va faire appel.

Non les patrons n'ont pas encore tous les droits, même si les gouvernements successifs leur en donne beaucoup. Contrairement à la vieille publicité des piles Wonder: « Ils ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas ».

Pour cela il faut se syndiquer avoir des délégués CGT.

Tour des boîtes

FCI : voleur pris un peu tard la main dans le sac !

L'employeur avait appliqué depuis 2000 l'accord 35 h en ne payant pas les jours fériés.

Ce n'est malheureusement que plus vingt ans après qu'un salarié défendu par la CGT a saisi le conseil de prud'hommes. Il a bien sûr obtenu gain de cause. Malheureusement trop peu à cause de la prescription par rapport à ce que l'employeur a volé.

Cela représentait près de 1000 € par mois.

Cela a quand même été utile aux autres salariés car depuis la saisie du conseil des prud'hommes, l'employeur paye les jours fériés aux salariés.

Messieurs les voleurs, mettez vous patrons !

C'est la meilleure façon de voler en toute impunité : Même si vous vous faites prendre, il n'y aura pas de condamnation pénale (pas d'amende, ni de prison), pas de casier judiciaire et vous n'êtes pas obligé de tout rendre!

Et maintenant avec Macron ça ne s'appellera pas du vol mais une erreur et le patron aura droit à l'erreur !

Intérim

Sur les 7 premiers mois de l'année, les effectifs intérimaires progressent de 12% sur Auvergne Rhône Alpes, de 5,1 % pour le BTP La hausse est hélas, plus importante sur les emplois non qualifiés que sur les emplois qualifiés (allégements Filion) (chiffres du patronat de l'intérim).

Les élections professionnelles auront lieu chez Manpower (CE et DP) à la fin de l'année, le premier tour est fixé au 05 décembre 2017, le 2ième tour le 23 janvier 2018. Elections aussi en fin d'année chez Crit (nous ne connaissons pas les dates pour l'instant).

Le 12 septembre, la fédération CGT de l'intérim appelle tous les salariés intérimaires, tous secteurs confondus à exercer leur droit de grève dans les entreprises et à manifester avec la CGT contre les ordonnances Macron, contre la casse du code du travail et de la protection sociale.

**Tous ensemble dans la rue
le 12 septembre et le 21 septembre
pour stopper les ordonnances Macron!**



DUMEZ AUVERGNE: Brèves

La Direction a mis une nouvelle fois une demande d'heures de chômage partiel à l'ordre du jour de la réunion de la D.U.P. du pour la fin d'année. Autant vous dire que c'est plutôt morose pour les compagnons. Quant aux cadres, ils se sont vus dotés de nouveaux véhicules rutilants, chez DUMEZ AUVERGNE tout est dans l'image et dans les signes extérieurs de richesse.

La DS CGT, a été affectée temporairement dans la Haute-Loire, elle a été dotée d'un véhicule avec chauffeur. Classe ou pas classe ?

Une conduite de gaz cassée en pleine ville avec un engin mécanique, un quartier partiellement évacué, circulez il y a rien à voir et rien à dire. La sécurité chez Dumez, c'est pour la façade ou pour sanctionner les salariés que la direction choisit. La déléguée syndicale a demandé qu'il y ait une enquête

Au cours de la réunion de Comité d'Hygiène et Sécurité l'employeur n'a pas voulu uniquement pour protéger ces petits copains.

Pourtant pour nous, le CHSCT au vu de ces éléments devrait élaborer des consignes précises dans le document unique sur ce type de travaux qui peut revenir sur chaque démarrage de chantier afin d'éviter que cela se reproduise.

Tour des boîtes

Pichot: le panier partout et pour tous enfin obtenu!

Plus de quarante ans après les premières victoires sur le panier. Les salariés grâce à leurs pressions et celles de leurs élus CGT ont fait lâcher leur patron.

Jusqu'à maintenant, l'employeur fournissait le ticket-restaurant mais le salarié devait payer sa part soit environ 4 € par jour.

Cela fait un plus non négligeable à la fin du mois.

S.A MAGNE : les ouvriers demandent une prime

A l'initiative du délégué du personnel CGT une pétition a été faite pour être adressée à l'employeur/ « L'ensemble du personnel MAGNE S.A demande à sa direction à partir de cet hiver, le versement d'une prime annuelle individuelle d'une durée indéterminé de 1200 euros divisible en deux 600 euros le 1er décembre et 600 euros le 1er juillet. »

Les 20 ouvriers ont tous signés la demande.

Ils attendent maintenant la réponse de l'employeur.

Unis on peut gagner !

Artisanat

La politique de Macron vise à baisser le coût du travail en diminuant les droits des salariés pour le plus grand bénéfice des actionnaires des grands groupes qui ne se sont jamais aussi bien portés.

Les bénéfices des 40 grosses multinationales ont augmenté de 32 % en 2016 et de plus de 26 % pour le seul premier semestre 2017.

L'objectif de Macron c'est de développer l'ubérisation des salariés.

L'ubérisation des salariés c'est permettre à des gros employeurs d'utiliser des personnes en leur faisant croire qu'ils sont leurs propres patrons alors qu'ils dépendent complètement du donneur d'ordre et qu'ils doivent faire beaucoup d'heures pour avoir un salaire décent et qu'ils ont de faibles protections sociales (en cas de maladie ou à la retraite).

Les artisans doivent comprendre que ceci est contraire à leurs intérêts.

Autre illustration, les ordonnances Macron prévoient un plafond pour les dommages et intérêts en cas de licenciement abusif pour les entreprises de plus de 10 pas pour les entreprises de moins de 10.

Notre intérêt est que ce que nous produisons soit payé à son juste prix

ALLIER

PEINTA Une direction têtue va trouver des salariés déterminés.

Cela fait des années que la direction veut passer les salariés de la convention collective du bâtiment à celle de la métallurgie.

Si cela était fait comme il faut il n'y aurait pas des problèmes, bien sur les grilles sont plus basses mais le salaire de base serait maintenue et les salariés percevraient la prime d'ancienneté en plus. Mais c'est justement ce que la direction ne veut pas. Elle veut diminuer le salaire de base pour intégrer la prime d'ancienneté. Ce qui a deux conséquences, plus le salarié est ancien, plus son salaire de base est diminué et que les salariés de plus de quinze ans ne verront plus leurs salaires évoluer alors que les derniers arrivés acquerront à juste titre une augmentation de la prime d'ancienneté.

Dans un premier temps elle avait tenté de licencier la déléguée CGT mais la manœuvre a échoué.

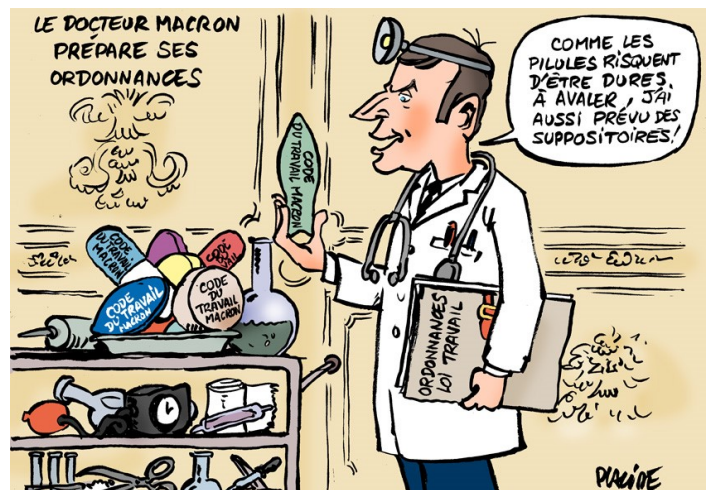
La majorité des salariés a signé une pétition pour refuser cette proposition.

Malheureusement pour les salariés la loi El Khomri a autorisé la baisse du salaire de base.

Alors le patron s'entête, il a même présenté les projets de nouveaux contrats.

Mais les salariés ont la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes pour faire valoir que la règle du : « A travail égal, salaire égal » n'est pas respectée. En effet les plus anciens percevront un salaire de base inférieur à celui des derniers rentrés.

Ils pourront compter sur la CGT pour mener cette bataille de justice sociale.



Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

MALET travaux publics TOULOUSE (chantier déviation du PUY EN VELAY)

Non respect du code du travail et de la convention collective.

Notre syndicat a été sollicité par les salariés de cette entreprise qui travaillent sur la déviation du PUY.

Ces travailleurs doivent fournir un volume hebdomadaire colossal, ce qui les oblige à travailler 11 à 12 heures par jour par une chaleur caniculaire. De plus les responsables de cette société voulaient faire récupérer les heures du 14 juillet férié, les menaçant de sanction en cas de refus ; Cela au mépris des dispositions de la convention collective travaux publics. Les salariés ont du exercer leur droit de retrait afin de pouvoir quitter le chantier le 13 juillet à midi pour rentrer à TOULOUSE. Les travailleurs hésitent à réclamer leurs droits de peur de sanctions et représailles patronales.

Notre syndicat CGT construction a sollicité l'inspection du travail pour mettre fin à ces conditions de travail indignes et rétablir le droit au sein de cette société.

Les salariés peuvent compter sur l'aide de notre syndicat toujours disponible, combatif et efficace.

SAS FAURE menuiserie LE PUY EN VELAY TAULHAC.

Poursuite du redressement judiciaire.

Le tribunal de commerce du PUY EN VELAY vient de prononcer la poursuite de la période d'observation au 22 Novembre 2017. Cette entreprise de plus de 40 salariés voit son effectif se réduire de mois en mois depuis fin 2016. Après une vague de démissions ou ruptures conventionnelles savamment orchestrées par l'employeur, 6 salariés ont été volontaires au licenciement économique. L'éloignement des chantiers et le peu de considération du patron découragent le personnel. Alors que le patron dispose d'une voiture de luxe, les salariés n'ont pas eu leur dotation de vêtements de travail et chaussures de sécurité pour 2017. Il leur a été répondu : commande annulée, sans autres explications ! Même si leur salaire est versé, ils n'ont plus de bulletins de paie depuis 5 mois.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le représentant du syndicat construction a signalé

ces dysfonctionnements à l'administrateur judiciaire Mr BONY afin que soit rétabli le droit du personnel. A notre demande Me BONY a dispensé de travail les salariés licenciés pendant les 21 jours de réflexion avant l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, ces journées seront rémunérées.

Notre syndicat CGT construction soutiendra et aidera le personnel pendant cette période difficile. Nous souhaitons la continuité de l'activité de cette entreprise. Nous défendrons les emplois et les droits de tous les salariés.

Céramique de HAUTE-LOIRE COU-TEUGES.

Encore une situation très critique.

Cinq mois à peine après son rachat par le groupe belge KORAMICS, l'entreprise paulhaguetoise spécialisée dans la fabrication du carrelage a recours à une période d'activité partielle de 3 semaines. En cause une trésorerie faible due à un volume de vente très en deçà des prévisions du nouveau patron.

Plus que jamais les élus CGT restent mobilisés et surveillent de près la gestion de l'entreprise. Comme dit le proverbe : chien échaudé craint l'eau froide.

On prend les mêmes et on recommence! Pénicaud ministre du travail prise les doigts dans la confiture

La nouvelle ministre du travail en charge de la casse du code du travail. Muriel Pénicaud a réalisé en 2013 une plus-value de 1,13 million d'euros sur ses stock-options en tant que dirigeante de Danone, profitant de la flambée en Bourse qui a suivi l'annonce de 900 suppressions d'emplois du groupe en Europe.

Dans ces conditions il est mieux de faciliter les licenciements économiques. Plus d'un million d'euros de plus-values boursières par un simple jeu d'écritures : c'est la somme gagnée en une journée par Muriel Pénicaud comme directrice générale le 30 avril 2013. Et cela alors que le groupe s'apprêtait à supprimer 900 emplois de cadres, dont 230 en France. On nous vend que les ministres viennent « de la société civile », c'est faux ils viennent de la finance et travaillent pour la finance.

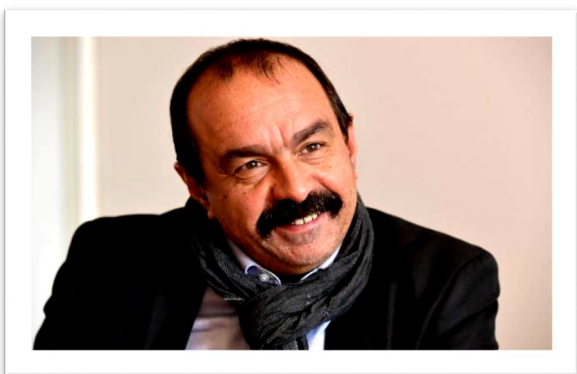
Nous ne devons pas surtout pas écouter tous ceux qui voudraient nous endormir, nous ne pouvons compter que sur nous même pour résister à ceux et celles qui se gavent sur notre travail.

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



Philippe MARTINEZ

À Clermont Ferrand

Le mercredi 20 septembre

Meeting à 18 H

Maison du Peuple

Pour défendre les droits des salariés

Tous présents



RETRAITE-PREVOYANCE-SANTE

Pour tout renseignement:

Salariés et retraités

04 72 42 17 71

www.probtp.com

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