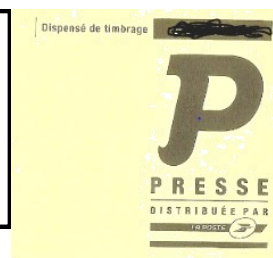




AUVERGNE CONSTRUCTION



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

Déposé le 8 novembre 2017

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Novembre 2017- N° 83



Sommaire

Edito	p 1
L'avenir selon MACRON	p 2
Augmentez les salaires	p 3
Salariés détachés	p 4
La sécu en danger	p 5
Dictionnaire patronal	p 6
Grilles :	p 7 à 10
Nos droits	p 11
Tour des boîtes :	p 12 à 15
AG et Permanences	p 16

Macron multiplie les attaques anti sociales et les cadeaux aux riches.

Toutes les mesures de sa politique sont pour les riches :

- Les ordonnances qui facilitent les licenciements augmentent la précarité, diminuent les garanties de ce qui est acquis (même le contrat de travail est remis en cause).
- Baisse des aides au logement et suppression de l'impôt sur la fortune;
- Hausse de la CSG sans compensation pour les retraités;
- Suppression des critères les plus importants pour la pénibilité;
- Demain la remise en cause de la sécurité sociale, du chômage et des retraites.

L'ensemble des organisations syndicales mesure le recul social qu'il veut imposer. Le Comité confédéral national de Force Ouvrière appelle à une mobilisation inter-professionnelle avec les autres syndicats. A la CGC, c'est la démarche unitaire qui prévaut. Et même à la CFDT, des fédérations, des Unions régionales distribuent des tracts contre les ordonnances et veulent rejoindre les mobilisations pour la défense des services publics et contre la casse du droit du travail.

Macron tente de nous diviser entre ceux qui travaillent et les retraités, entre les chômeurs et ceux qui bossent, entre les fonctionnaires et les salariés du privé. Ne tombons pas dans le piège de la division. Ensemble défendons des droits et des garanties pour les salariés. L'intérêt des salariés est l'intérêt général car quand on a un salaire et des droits on peut bâtir un avenir pour soi et sa famille quand on est précaire et mal payé on ne peut pas acheter ni vivre.

Nous devons être convaincus que ce n'est pas le coût du travail, ni les droits des salariés qui sont un frein à l'emploi, c'est la précarité et les dividendes des actionnaires.

C'est la création de la sécurité sociale, de la retraite par répartition, les conventions collectives qui ont permis le développement du bien être pendant les trente ans après guerre.

Même s'il apparaît de plus en plus comme le « président des riches », beaucoup de salariés doutent que l'on puisse gagner et font face aux fins de mois difficiles.

Pourtant il n'y aura pas de miracles : sans un grand mouvement social qui dit **Stop!**, ils continueront à nous rendre la vie de plus en plus difficile.

Manifestation unitaire le jeudi 16 novembre

pour dire stop aux mesures qui augmentent les inégalités au profit d'une minorité.

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

Le progrès selon Macron

Une fois les ordonnances sur le code du travail appliquées.

Paulo a un peu plus de 50 ans, il est embauché depuis un peu plus de 20 ans dans une entreprise du bâtiment.

Sa fille a 25 ans et vient de trouver enfin un boulot après une quantité de « petits jobs ». Elle a été embauchée avec le nouveau contrat de Macron (CDI d'opération), ce contrat que l'employeur peut rompre à tout moment sans verser d'indemnité. Son employeur a décidé de profiter à fond de la nouvelle loi réformant le code du travail, et de choisir la durée maximale du temps de travail. Bon du coup, Paulo et sa femme gardent leur petit fils les soirs quand ils reviennent du travail.

Sa fille, avec son compagnon voulait faire construire, manque de chance, la banque lui a refusé son prêt immobilier pour « manque de visibilité sur son avenir professionnel » avec un tel contrat.

Pendant ce temps son employeur qui travaille beaucoup en sous-traitance pour Vinci est menacé par Vinci qui lui dit qu'il faut faire plus vite les chantiers et moins cher car sinon il va faire travailler une entreprise portugaise.

L'employeur a averti les élus du personnel sans étiquette et leur a demandé de signer un accord supprimant la prime de fin d'année et diminuant la majoration des heures supplémentaires. Pour compenser le patron leur en fera faire plus, puisqu'on a pu augmenter le seuil du repos compensateur et qu'il n'aura plus à payer la majoration.

Les choses ont bien changé depuis le dernier accord 35 heures comme l'imposait l'ancien code du travail. Le syndicat avait demandé à tous les salariés comment il les voulait les 35 heures et ils avaient choisi d'avoir des jours de RTT. D'ailleurs presque toutes les entreprises de la profession avaient du négocier.

Mais ça c'était quand « les patrons n'étaient pas libres » (même qu'ils avaient changé leur président pour mettre un « tueur »). Oui parce que « le code du travail tuait leur liberté », c'est Parisot qui l'avait dit.

Maintenant ils disent que ça tue l'emploi. Donc Macron a décidé de lui faire la peau. A la télé, on nous a expliqué qu'il était trop lourd et que maintenant on va mieux vivre. Ils ont dit que c'était la liberté parce qu'on nous demandait notre avis et qu'on va mieux dialoguer, qu'il n'y a pas besoin de syndicat dans les entreprises de moins de 50 salariés pour négocier et signer un accord.

Le patron de Paulo a dit que c'était compliqué pour faire un accord d'entreprise et il a pris un cabinet spécialisé pour pas qu'il n'y ait de « bourde », ça lui

a coûté un max : 20 boules. .

Roger, son copain, n'était pas d'accord parce que sur son contrat il était marqué que les heures supplémentaires étaient majorées à 25 %. Ben le patron a eu le droit de le virer parce qu'il avait refusé de faire des heures majorées à 10%. L'avocat de Roger lui a expliqué qu'avec les ordonnances Macron son contrat n'avait plus de valeur.

Paulo vu son âge et son ancienneté a choisi de rester, il s'est dit que malgré tout il avait un boulot. Et puis il y a eu son dos et ses épaules qui lui ont fait de plus en plus mal. Il a été obligé de s'arrêter en maladie professionnelle et le médecin du travail l'a mis inapte à tout poste. En plus Roger a 52 ans et sa durée d'indemnisation au chômage est passée de 3 à 2 ans.

Son patron a maintenant le droit de le mettre à la porte sans chercher à le reclasser. Dans son malheur il a été mis en invalidité deuxième catégorie. Heureusement il a eu le droit à un complément de Pro BTP, c'est la protection sociale négociée par la CGT. Il a vu à quoi servait ses cotisations que les patrons et les médias appellent « charges ».

Il a eu de la « chance », ça c'est passé juste avant que Macron supprime les cotisations sociales pour « augmenter de 10 € notre salaire » mais le patron lui n'a pas augmenté les salaires en disant que ça suffisait bien et que les temps étaient durs. Enfin pas pour tous puisque les dividendes des actions de Vinci et d'Eiffage ont augmenté de 25 %.

Son autre copain Manu qui avait trois ans d'ancienneté, lui aussi n'a pas eu de chance. Il a été en accident et la sécu a versé ses indemnités directement à l'employeur, Mais comme il avait fait des heures sup le mois d'avant, les indemnités ont été plus élevées que son salaire net et le patron a gardé la différence. Quand il s'en est aperçu, il a demandé au syndicat si c'était normal, on lui a dit que non. Il a fait une lettre à son patron pour demander son argent. Le patron lui a répondu en le convoquant pour le licencier. L'employeur l'a licencié en disant que l'accident c'était de sa faute. Manu a été aux prud'hommes, il a gagné mais comme les indemnités ont plafonné à trois mois de salaire Il a touché environ 5000 €, avant les loi Macron il aurait au moins eu le double. Le patron avait bien prévu (il avait été sur le site du gouvernement qui expliquait le maximum à payer pour licencier) , mais il n'était quand même pas content. Il a dit aux autres : « *la prochaine fois je ne mettrai pas de motif comme ça ce sera une erreur et j'aurais au maxi un mois de salaire à payer* ».

L'avenir avec Macron ce n'est pas « les croissants livrés par des drones » mais moins de garantie et plus pauvreté.

Augmentez les salaires

De l'argent il y en a dans les poches du patronat

Cadeaux pour les riches

La suppression de l'impôt sur la fortune et les cadeaux accordés aux dividendes et intérêts (qui seront désormais taxés à un taux maximum de 30%, contre 55% pour les salaires et revenus d'activité non-salarié), aboutit à un coût total dépassant les 5 milliards d'euros.

Des riches qui n'ont jamais été aussi riches

Entre 1980 et 2016, le revenu national moyen par adulte, exprimé en euros de 2016, est passé de 25 000 euros à un peu plus de 33 000 euros, soit une hausse d'environ 30%.: le patrimoine des 1% les plus fortunés, qui comprend plus de 70% d'actifs financiers, est passé de 1,4 à 4,5 millions d'euros, soit une multiplication par plus de trois. Quant aux 0,1% les plus fortunés, dont le patrimoine est financier à 90%, et qui seront les principaux bénéficiaires de la suppression de l'ISF, ils sont passés de 4 à 20 millions d'euros, soit une multiplication par cinq.

C'est la fête pour les actionnaires

(ceux qui gagnent l'argent en dormant).

En 2016, les entreprises du CAC 40 ont distribué 55,7 milliards d'euros sous forme de dividendes et de rachat d'actions, en forte progression par rapport à l'an dernier (43 milliards d'euros).

En 2017, les dividendes distribués par le CAC 40 au titre de 2016 devraient encore progresser, au vu de la hausse de 23,55 % des profits du CAC 40 pour atteindre 50,24 milliards d'euros au premier semestre. ,

Cette progression fulgurante a deux causes d'une part la hausse des profits mais aussi du fait que la part des profits distribués aux actionnaires augmente. Il atteint un niveau déjà extrêmement élevé : 57% contre 51% l'an dernier. Ceci prouve que la part de l'investissement diminue. Voilà où passe une grande partie du CICE.

CICE : un cadeau au patronat très coûteux

Il a été créé en 2013 dans le cadre du pacte de responsabilité.

Depuis sa création en 2013 et jusqu'en 2018, le montant du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi) est évalué à plus de 110 milliards d'euros :

Cela représente environ 1500 € par an et par salarié.

Les salariés n'ont rien vu de ces cadeaux qui n'ont pas fait cesser les pleurs du patronat (on voudrait bien mais on ne peut pas vous donner d'augmentation).

IL EST TEMPS DE RECLAMER NOTRE DU.

Profitons des prochaines négociations de salaire qui ont lieu en fin ou début d'année pour réclamer notre du. Tout seul on ne peut pas gagner mais en se mobilisant ensemble on peut.

Treizième mois dans le TP : l'arnaque !

Voici venu le mois le plus attendu de l'année pour nous les « grouilloux », le mois de novembre, celui où dans plusieurs entreprises, les luttes syndicales ont permis au fil des années d'obtenir un 13^{ème} mois de salaire ou une prime de fin d'année. Ca va permettre d'honorer le découvert bancaire accumulé depuis le début de l'année ou faire face aux dépenses nombreuses de fin d'année.

Le souci c'est que depuis la signature en 2002 de l'accord d'annualisation des salaires minima dans le TP par la CFDT, le patronat de la profession intègre le 13ème mois pour faire le salaire minimum. Depuis pour beaucoup d'entre nous, le patronat n'a pas répercuté l'augmentation des salaires mini sur le réel en se servant du treizième mois pour assurer ce mini annuel.

Les salaires minima, pour Ouvriers et ETAM sont régis par des grilles régionales, les Cadres quant à eux suivent une grille nationale. C'est ainsi que beaucoup de salariés ont un taux horaire inférieur au taux indiqué page 9 (ETAM) et 10 (ouvriers).

Ainsi Eurovia a décidé de transformer la gratification exceptionnelle en 13^{ème} mois et donc de l'intégrer à notre salaire annuel ainsi que la prime de congés payés (30% d'un salaire mensuel).

Chez EUROVIA DALA, selon l'analyse du cabinet d'expertise comptable du comité d'entreprise, il s'avère que 170 personnes ne bénéficient pas d'un réel 13^{ème} mois de salaire et seraient en dessous du minima conventionnel sans le 13^{ème} mois.

On remarque que plus la qualification, dans la catégorie, est élevée et plus la différence s'accroît avec le minima conventionnel.

Ainsi, nos plus hauts gradés s'envolent à plus de 30%, 40% voire même 50% au-dessus des minima de leur grilles pendant que 142 ouvriers, 21 Etam et 7 Cadres sont en dessous.

Cette arnaque a un deuxième effet, celui de pénaliser également les salariés sur leur taux horaire réel et donc sur le paiement de leurs heures supplémentaires.

Beaucoup de salariés sont dans ce cas et pas uniquement chez EUROVIA,

Vos élus se tiennent à votre disposition pour vous expliquer ce mode de calcul, vous allez être surpris

A l'occasion des négociations annuelles de salaire, mobilisons nous dans l'industrie routière (Colas, Eurovia, Eiffage) à l'Entreprise Electrique, CEGELEC et autres filiales de Vinci Energie, Eiffage Energie, SPIE pour avoir un vrai treizième mois en plus des minima comme l'ont obtenu les salariés de VB énergie et services (anciennement Vernet Bossier).

SALARIES DETACHES

Macron prend les gens pour des imbéciles.

Le sommet européen accouche d'une souris!

Nous subissons une grosse opération de communication depuis septembre de Macron sur les travailleurs détachés. Le message délivré pour les médias est le suivant : « *S'il y des travailleurs détachés en France sous payés, c'est de la faute à la directive Européenne et notamment de la Pologne.* »

Il cache sa responsabilité et celle des gouvernements successifs. Certes la directive européenne prévoit que les cotisations sont celles du pays d'origine, ce qui est profondément injuste, mais elle prévoyait déjà que le salaire doit être celui du pays d'accueil (le mouvement syndical européen ayant empêché la mise en place de la directive Bolkestein). Or cela n'est pas respecté dans 90 % des cas.

Si l'employeur respectait le droit actuel c'est-à-dire :

- Le SMIC et la convention collective
- Le paiement des frais de déplacement égaux au cout d'une « pension » (environ 2000 € par mois),
- Le paiement des heures supplémentaires et le respect des horaires maximaux,

un salarié détaché reviendrait plus cher qu'un salarié de droit français.

En réalité le gouvernement fait des grands moulinets devant les médias mais refuse d'agir pour faire cesser ce scandale :

Il maintient un article dans le code du travail permettant d'intégrer une partie des indemnités de grand déplacement dans le salaire. Ceci a pour conséquence que les inspecteurs du travail ne dressent jamais procès-verbal pour non-respect des salaires.

Il refuse de mettre les moyens humains à l'Inspection du travail pour faire les contrôles fréquents.

Il ne légifère pas pour que le donneur soit le responsable et être condamné pour les infractions commises.

Résultat : pas vu pas pris

Si par le plus grand des hasards la fraude est vue, l'employeur a un mois pour régulariser la situation et n'est pas condamné et de toute façon le vrai responsable a peu de chances d'être condamné.

Dire que le dumping social est fini avec les nouvelles règles européennes relève de l'escroquerie.

Le changement de la législation européenne ne changera rien. Ce n'est pas le passage de la durée de détachement de deux ans à un an renouvelable 6 mois qui changera quelque chose.

Nous exigeons du gouvernement qu'il se donne les moyens pour stopper ce scandaleux dumping social.

Curieusement les médias ont répété sans discernement la communication présidentielle.



La Cour d'appel de RIOM confirme la condamnation de Veriferme à l'égard d'un salarié détaché en ajoutant une condamnation pour travail dissimulé.

Un salarié Francisco avait conclu un contrat avec une entreprise portugaise TI EMPRESA en date du 10 décembre 2012. A ce titre, il a été employé directement en qualité d'électricien par la SAS VERIFERME pour travailler en France.

L'entreprise TI EMPRESA dont M. Vérissimo, patron de Vériferme, était cogérant, est une entreprise portugaise qui n'avait que pour seule fonction de recruter du personnel au Portugal pour le faire travailler en France.

Francisco a été en arrêt de travail du 5 aout 2013 au 9 aout 2013. Lorsqu'il s'est représenté sur son lieu de travail, M.VERISSIMO l'a renvoyé sans respect d'aucune procédure.

Francisco, défendu par le syndicat local de la construction CGT a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de sa relation de travail avec la société Vériferme, et en conséquence, la faire condamner à verser des rappels de salaire (le manque à gagner était de 4000 € net en 8 mois), de congés payés, de préavis, de dommages et intérêts pour licenciement abusif et enfin à verser une indemnité pour travail dissimulé (6 mois de salaire). En outre il demandait d'établir les bulletins de salaire correspondant et l'attestation Pôle-Emploi conforme sous astreinte de 80 euros par jour de retard.

Devant le conseil de prud'hommes, Il gagnait sur la requalification du contrat de travail avec les conséquences indemnitaires demandées mais n'obtenait pas l'indemnité pour travail dissimulé.

L'employeur a cru devoir faire appel de cette décision. La Cour d'appel vient de trancher.

Elle confirme le jugement en ce qu'il a dit que l'employeur de fait était bien Vériferme avec les indemnités qui vont avec. Elle a en outre condamné l'employeur pour travail dissimulé ce qui est très rare. Au total la ténacité de Francisco a payé puisqu'il se voit attribuer plus de 20 000 € pour les diverses indemnités et qu'en plus il pourra faire valoir ses droits à Pole Emploi à la suite de son licenciement. Il confirme ainsi la maxime : « *Les combats perdus sont ceux qu'on ne mène pas* »

LA SECURITE SOCIALE EN GRAVE DANGER

Cette formidable institution, malgré quelques défaillances, assure la possibilité pour les salariés de se soigner. Sa création est pour beaucoup dans l'allongement de la durée de vie. Son budget est autonome, c'est-à-dire que les recettes sont entièrement consacrées à leur objectif.

Depuis des décennies le patronat veut en prendre le contrôle et veut la faire disparaître car il ne peut en supporter le principe : « Chacun paye selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ».

Les cotisations patronales et salariales sont un salaire indirect mis dans une caisse commune qui nous permet de faire face aux coups durs de la vie.

La sécurité sociale souffre du chômage et de la stagnation des salaires qui diminuent les recettes alors que les besoins augmentent la durée de vie et l'on a des traitements souvent plus chers.

Le MEDEF est partisan d'un système assurantiel où chacun paye selon ses risques (c'est ainsi que les retraités sont contraints de payer de plus en plus cher leur mutuelle) et tant pis si le salaire est insuffisant.

Pour cela il lance des campagnes médiatiques, il appelle les cotisations sociales, « charges » trop lourdes; eux qui dépensent sans compter pour leurs profits. En fait elles sont une chance pour les salariés.

Ne nous trompons pas : Baisser les cotisations c'est baisser notre salaire même s'il est indirect et donc notre pouvoir d'achat.

De nombreuses attaques ont été portées depuis des décennies l'introduction de la CSG qui permettait d'augmenter les cotisations des salariés sans que le patronat ne mette la main à la poche.

Il n'y a pas de miracle si l'on baisse les cotisations, on diminue les soins ce qui conduit soit à des coûts supplémentaires pour se soigner soit à augmenter le coût des mutuelles qui a déjà considérablement augmenté ces dernières années.

Aujourd'hui le gouvernement emboîte le pas du patronat à travers du projet de loi de financement de la sécurité sociale.

Il va basculer les cotisations « salariés » d'assurance maladie et d'assurance chômage sur la CSG réalisées en 2 fois (au 1er janvier et au 1er octobre), l'augmentation de la CSG de 1,7 % intervenant au premier janvier ; transformer le CICE en allègement de cotisations en 2019. Cette baisse représente plus de 4 milliards d'euros de recettes en moins pour l'assurance maladie.

Le forfait hospitalier va être augmenté de 2 euros. Cette mesure sera supportée par les assurés sociaux, puisque les mutuelles seront conduites à augmenter les cotisations pour financer cette mesure.

Il remet ainsi gravement en cause le principe d'autonomie des finances sociales pour faire de nouveaux cadeaux au patronat. Quelles garanties avons-nous qu'un gouvernement qui accepte des contraintes budgétaires reverse la CSG à la sécu ou qu'il compense la baisse des cotisations patronales?

La hausse de la CSG et la baisse des cotisations

2017 salaire brut 2000 €	Net 1469,4	
1er janvier 2018	1478,64 €	+9,24 €
1er octobre 2018	1457,54 €	+28,24 €
2017 salaire brut 1700 €	Net 1236,03	
1er janvier 2018	1243,68 €	+7,65 €
1er octobre 2018	1259,83 €	+23,80 €
Cadre salaire brut 2000 €	Net 1437,21 €	
1er janvier 2018	1 445,93 €	+8,72 €
1er octobre 2018	1 464,93 €	+27,72 €

Les retraités vont payer à la place des patrons

La hausse de la CSG pour les retraités au 1er janvier 2018 ne sera pas compensée.

Seuls les salariés percevant moins de 1200 € en seront exonérés 'ce seuil n'est pas clairement défini car il s'agirait d'un revenu fiscal, que fera-t-on dans un couple?

HAUSSE DE LA CSG:

+ 1,7 %

Ce que vous aurez en moins selon votre pension :

1 200 €/mois : - 25 € par mois

1 500 €/mois : - 26 € par mois

1 700 €/mois : - 29 € par mois

2 000 €/mois : - 34 € par mois

2 400 €/mois : - 58 € par mois

Dictionnaire du grand patronat et de ses alliés

Les mots ont un sens. Pourtant tout au long de l'histoire ceux qui dirigent tentent de leur donner un autre sens à leur avantage, c'est ainsi que dans les années 50, aller faire la guerre en Algérie s'appelait opération de pacification.

Voici quelques exemples d'actualité.

Faignants (ou fainéants) : Insulte proférée par ceux qui tiennent le fouet et engrangent les dividendes ou leurs représentants à l'égard de ceux qui travaillent quand ils se rebellent ou demandent leur droit (l'actuel président de la République est de ceux là).

Bordel : nom donné par le président de la république à une manifestation des faignants qui demandent à travailler. Le bordel s'oppose au « bon ordre » qui est celui où les salariés baissent la tête. La réforme du code du travail vise à rétablir le bon ordre en se débarrassant à pas cher de ceux qui font le bordel en attendant qu'il soit légiféré que « foutre le bordel » (comprenez relever la tête ou demander ses droits) soit un délit.

Plan social ou Plan de sauvegarde de l'emploi : Il s'agit d'un plan de licenciement total ou partiel. Présentation douce et inodore de la brutalité des licenciements. Variante plus poussée: les lettres de licenciement sont roses et parfumées.

Collaborateur : nom donné par les employeurs aux salariés pour leur faire croire qu'ils ont le même intérêt alors qu'en fait le patron commande et le salarié accomplit. Cela s'appelle lien de subordination (pouvoir de commander, sanctionner, licencier faire monter ou descendre).

Mais le terme a mauvaise réputation car il désignait ceux qui collaborait avec les nazis allemands... on ne devrait pas trouver ça supportable.

Créateur : nom que se donne les patrons qui vendent ce que les salariés ont créé avec leur savoir-faire plus cher que ce que ça leur coute et s'accaparent ainsi une plus-value.

Réformistes : nom donné par le patronat et ses alliés aux syndicats qui acceptent la perte de droits ou de salaire proposée par le patronat.

Les syndicats qui veulent de vraies réformes, garder les conventions collectives, négocier et signer des accords qui apportent du progrès social sont fainéants, cyniques et extrêmes et foutent le bordel selon Macron.

Flexibilité Nom élégant et sympathique donné par le patron au fait de faire travailler n'importe où, n'importe quand, n'importe comment et au moins cher possible sans payer les heures sup ni indemniser les contraintes imposées.

Cout du travail : Nom donné à l'horreur qui consiste à payer un salarié. Il est par nature trop élevé. Il est un frein à l'emploi.

Oubliez que vous achetez avec votre pouvoir d'achat et que le patron ne fait fabriquer que ce qu'il vend.

Pour le salarié c'est l'ensemble de son salaire qu'il perçoit à la fin du mois et qui lui permet à lui et à sa famille de vivre mais aussi les cotisations sociales qui lui permettent de passer les coups durs de la vie (chômage, maladie ou accident du travail) et d'avoir une retraite. Son augmentation permet le progrès social.; Il achète avec son pouvoir d'achat.

Coût du capital : Expression que le patronat ne veut pas connaître. Il s'agit des dividendes versés aux actionnaires. Leur part a doublé en 20 ans passant de 4,5 % à 9% des richesses produites.

Référendum : Consultation des salariés quand une direction veut supprimer les acquis et ne plus respecter la loi après leur avoir fait du chantage à l'emploi et passer outre l'avis des délégués élus par le personnel. Fait-on un référendum pour choisir le DRH ou pour voter l'augmentation ?

Moderne : Pour le patronat tout ce qui vise à baisser le coût du travail en baissant le pouvoir d'achat des salariés ou en aggravant les conditions de travail.

Pour nous, c'est ce qui permet aux salariés de profiter des progrès de la technicité pour mieux vivre.

Charges sociales : Expression inventée par le patronat pour désigner ce qui s'appelle des cotisations sociales, donnant ainsi un sens péjoratif à ce qui en réalité est une chance pour les salariés car avant qu'elles n'existent, tomber malade, perdre son emploi, être trop vieux pour travailler, c'était vivre dans la misère.

Solidarité intergénérationnelle : expression compliquée et jolie utilisée par le gouvernement qui en augmentant la CSG diminue de 26 € par mois les revenus d'un retraité qui gagne 1500 € par mois pour augmenter de 42 € un cadre qui gagne 3000€ par mois. Drôle de solidarité!

AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2016

I – GRILLES POUR L'ANNEE 2017: 1 % D'AUGMENTATION

QUALIFICATIONS	EMPLOYÉS				TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE			
	A	B	C	D	E	F	G	H
DIPLÔMES D'ENTREE	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	1 534 €	1 598 €	1 724 €	1 910 €	2 117 €	2 373 €	2 600 €	2 819 €

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

II POUR LES ETAM AU FORFAIT

QUALIFICATIONS	F	G	H
MINIMA ANNUELS	33 569 €	36 777 €	39 868 €
SALAIRE MENSUEL	2 729 €	2 990 €	3 241 €

En effet la convention prévoit malheureusement que l'employeur peut forfaitiser les ETAM à partir de F qui auraient un horaire incontrôlable..

Dans ce cas les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais le minimum est augmenté de 15%.

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 au salaire 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

IV CADRES

Pour 2017, valeurs de minima annuelles

majorées de 15 % pour les cadres au forfait jour

A1	27 383 €	B 3	38 591 €
A2	29 783 €	B4	41 574 €
B1	34 643 €	C1	43 400 €
B2	36 957 €	C2	50 583 €

A1	31 490 €	B 3	44 380 €
A2	34 250 €	B4	47 810 €
B1	39 840 €	C1	49 910 €
B2	42 500 €	C2	58 170 €

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 2017 pour les salariés à 35H : 7,67 €, .

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).⁹

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 10

Nos droits

casse des indemnités de licenciement

En cas de licenciement abusif, jusqu'à maintenant tout salarié jugé licencié abusivement avait droit à un minimum de six mois de dommages et intérêts s'il travaillait dans une entreprise de plus de dix salariés et ayant au moins deux ans d'ancienneté. Il n'y avait pas de plafond, le juge devant réparer l'intégralité du préjudice.

Les ordonnances de Macron ont considérablement diminué le plancher qui passe de 6 à 3 mois et fixe un plafond inférieur au plancher précédent pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté.

Entreprise de plus de 10

Ancienneté	Mini	Maxi
0	0	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	9
8	3	9
9	3	10
10	3	10,5
11	3	11
12	3	11,5
13	3	12
14	3	12,5
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
16	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29 et plus	3	20

Pour les entreprises de moins de 10, il n'y a pas de plafond à l'indemnité de licenciement.

Entreprise de moins de 10

Ancienneté	Mini
0	0
1	0,5 mois
2	0,5 mois
3	1 mois
4	1 mois
5	1,5 mois
6	1,5 mois
7	2 mois
8	2 mois
9 et plus	2,5 mois

Les médias parlent du plafonnement des indemnités de licenciement. Ils ne parlent jamais que pour les entreprises de plus de 11 salariés le plancher est passé de 6 à 3 mois. La CGT a fait des recours devant le conseil constitutionnel et devant l'organisation Internationale du Travail notamment sur la possibilité de licencier sans motif..

TEMPS DE TRAJET DOMICILE-CHANTIER

La loi considère que ce temps n'est pas un temps de travail.

Si le lieu de travail varie (comme le chantier) il donne lieu à une indemnisation (l'indemnité de temps de trajet).

Mais qu'en est il lorsque le salarié conduit le véhicule de l'entreprise?

Nous estimons qu'il doit être considéré comme un temps de travail puisque le lien de subordination existe et que le salarié « ne peut pas vaquer à des occupations personnelles ».

De surcroit si le véhicule est géolocalisé, les dispositions légales précisent que la géolocalisation ne peut être faite que pendant le temps de travail effectif.

Un premier arrêt de la Cour de cassation vient de confirmer cela (N° de pourvoi: 15-19723)

« Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que le salarié, dont la période d'astreinte débutait à 18 heures, disposait de la plage horaire de 17 heures à 18 heures pour rejoindre son domicile en étant tenu d'utiliser le véhicule de l'entreprise mis à sa disposition pour effectuer le trajet le plus court, sans pouvoir transporter une quelconque personne étrangère à l'entreprise, et estimé que, pendant cette période, le salarié ne pouvait pas librement vaquer à ses occupations personnelles, la cour d'appel a exactement décidé, par une décision motivée et hors de toute dénaturation, que ce temps de trajet est un temps de travail effectif ; »

Cet arrêt est très important car il vient confirmer que ce temps de trajet est un temps de travail effectif et qu'un éventuel accident est un accident de travail et non un accident de trajet.

PENIBILITE

Pour savoir si l'employeur a cotisé pour vos points et connaître votre compte pénibilité.

Allez sur le site : [Compte prévention pénibilité - Espace personnel salarié](#) et créez votre compte.

Petits et grands déplacements

Quand y a-t-on droit? Comment les calculer?

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

Tour des boîtes

DUMEZ AUVERGNE Marcher au pas!

La Direction se permet tout, quitte à enfreindre la loi. De toute façon, qu'est ce qu'elle risque en bafouant les lois encore en vigueur ?

Peut-être est-elle encouragée par les prémices des ordonnances sur la loi travail? Elle se déchaîne contre les salariés qui ne rentrent pas dans le moule pour les faire marcher au pas, leur met la pression en les convoquant à des entretiens dont le but est « d'envisager des sanctions disciplinaires ».

En effet, le but recherché est simple : dégoûter les salariés dont elle veut se séparer. La méthode employée est simple : elle met la pression afin qu'ils donnent leur démission.

J'explique sa « tactique » pour le personnel ouvrier : Grâce à sa sous activité chronique la Direction de DUMEZ AUVERGNE demande auprès de la DIRECCTE des heures de chômage technique et celle-ci accepte sans difficulté.

DUMEZ AUVERGNE met au chômage technique des ouvriers bien choisis et demande du jour au lendemain, qu'ils abandonnent leur mission d'intérim en cours et qu'ils soient disponibles pour faire des bricoles pour un temps bien limité souvent inférieur à celui de la mission d'intérim. Respecte-t-elle les 8 jours de prévenance ? Que nenni.

Le compagnon sélectionné doit cesser sa mission d'intérim et se rendre promptement du jour au lendemain sur l'affectation que la Direction de DUMEZ AUVERGNE a décidé se grillant par la même occasion auprès de l'agence d'intérim. Bref, il est dans un étai.

De par ses choix stratégiques de réponse aux appels d'offres, elle mise tout sur la réhabilitation des logements laissant que peu de place au gros-œuvre, mais elle investit sur l'entreprise générale, la sous-traitance des corps d'état secondaires c'est pourquoi, elle recrute des conducteurs de travaux pour suivre des chantiers tous corps d'état.

Une question se pose : quel effectif DUMEZ AUVERGNE recherche-t-elle ?

EUROVIA DALA : C'est la même chanson.

Chez nous on constate:

-qu'on travaille encore à 3m de profondeur sans blindage, à proximité de câbles haute tension, par +40°C comme par -10°C, on arrache les conduites de gaz, on roule à 183km/h sur la RN et à 136km/h sur les chantiers.

•qu'on travaille 13h par jour avec un sandwich comme récompense

•qu'on harcèle, on menace et après on paye les burn out.

•- +22% d'absences pour maladie

•- que nos effectifs à fin 2016, on perdu 75 personnes chez les ouvriers depuis 2012, 28 ETAM et aucun cadre.

•-qu'entre le 1er janvier et le 30 septembre de cette année, ce sont 46 salariés en plus qui ont quitté l'entreprise, dont 11 en rupture conventionnelle, 11 démissions, 4 licenciements et 5 n'ont pas vu leur contrat renouvelé.

•-que 170 salariés dont quelques cadres ne bénéficient pas d'un réel 13eme mois.

•-que Les ouvriers se font arnaquer depuis des années des 25% de majoration qu'on leur doit sur les heures dérogatoires.

•- que les apprentis et les stagiaires servent à boucher les trous dans nos équipes.

•- que l'évaluation des chefs de chantier fait des ravages

Et bien, accrochez vous, la mesure phare de notre Directeur Regional pour 2018, ses orientations stratégiques en termes de ressources humaines, en quelque sorte, ce sera la lutte contre les addictions....

Qu'est ce qui peut bien motivé à ce point ce responsable à s'inquiéter autant de la santé et du bien être de ses salariés?

Certainement le doublement, décidé par Vinci cette année, de la distribution d'actions de performance aux cadres dirigeants?

Programme TV:

Il ne fallait pas rater deux programmes télévisés importants, ce mois ci, l'émission Cash Investigation ou chacun a pu identifier son petit chef style "Lidl" et Germinal bien sûr ou chacun a pu se rendre compte qu'en fait rien n'a bien changé avec cette réplique de Bernard Besson en bon patron:

"Vous vous rendez bien compte qu'avant de penser à vous je suis obligé de penser à moi"

GENTILE: c'est fini

Cette vieille entreprise clermontoise vient d'être mise en liquidation judiciaire à la demande de l'employeur par décision du tribunal de commerce du 13 octobre.

Cela fera trente cinq licenciements. L'employeur n'avait informé les salariés que quelques jours avant, sous la pression des délégués qui sommaient le patron de s'expliquer face aux bruits qui courraient sur les chantiers.

Les salariés de Gentile avaient mené deux bagarres victorieuses avec le syndicat, une sur le panier et l'autre sur le treizième mois. Sur ce point ils avaient obtenu une prime de 50 € mensuelle et 8 % au dessus de la grille (l'équivalent d'un treizième mois).

Tour des boîtes

CFA : demande de respect du personnel

L'ensemble du personnel des quatre centres de formation des apprentis du bâtiment de la région Auvergne ont adressé la lettre ci-dessous à leur direction :

Monsieur le Président

A l'appel de l'ensemble du personnel des CFA BTP Auvergne nous vous informons le dépôt d'un préavis de grève lors du séminaire pour les journées du 30 et 31 Octobre 2017.

Les conditions et l'ambiance de travail se sont dégradées. Les DP et DS souhaitent vous rencontrer le plus rapidement possible avant le début du séminaire.

Nous ne souhaitons pas pourrir ces deux journées de rassemblement mais le personnel qui est déterminé affirme une volonté d'être écouté.

NB Nous vous faisons remarquer que nous avons choisi ces dates car il n'y a pas d'apprenti et nous préférons en gens responsables que ce début de conflit puisse rester entre nos murs.

Nous souhaitons être reçus pour échanger sur les points suivants:

1/ Augmentation de la charge de travail du personnel administratif et des formateurs (polyvalence du personnel, regroupement des sections, tâches administratives qui augmentent, gestion d'éléments périphériques au métier de formateur, etc.)

2/ Prise des repas des apprentis et du personnel sur le site de travail.

3/ Reprise des négociations liées à la refonte des statuts.

Nous vous rappelons que depuis plus de cinq ans

aucune négociation n'a abouti à une progression des conditions de travail.

L'ensemble du personnel estime ne pas être responsable de la baisse des effectifs.

Les efforts consentis pour s'adapter aux créations de nouvelles sections, à l'hétérogénéité croissante des apprentis, aux regroupements des sections etc... méritent une prise en compte.

Veuillez recevoir, Monsieur le président, nos plus vives salutations.

Une réunion entre les représentants syndicaux et la direction a eu lieu le 27 octobre. la direction a tenté de faire cesser le préavis en proposant un texte à minima. L'assemblée du personnel a décidé de reporter le préavis à la fin du mois de novembre dans l'attente d'engagements écrits de la direction;

COTTE (TPE) : un accord dans l'artisanat

Plusieurs salariés ont sollicité l'aide et l'intervention du syndicat de la construction CGT dans une procédure au Prud'hommes mais également dans la négociation d'un accord d'entreprise. En effet, l'indemnité de repas n'était pas régulièrement versée et des problèmes d'organisation du temps de travail hebdomadaire étaient récurrents. Grâce à la ténacité des salariés et à leur solidarité ainsi que l'oreille attentive de l'employeur aux revendications (les négociations se font avec les deux parties: salariés et employeur lequel a bien compris que des salariés satisfaits est un + pour l'entreprise), des transactions ont été faites devant le Conseil de Prud'hommes afin de solder le passé et un accord d'entreprise a été signé et validé par l'ensemble des salariés de l'entreprise sur la nouvelle organisation du temps de travail et les indemnités de repas qui seront intégralement versées.



Tour des boîtes

Eiffage Energie Industrie Tertiaire Loire Auvergne :

Après son licenciement le responsable d'affaire a déjà retrouvé du boulot (voir journal précédent) ! il est maintenant chez L.M Energie ...

Comme quoi le carnet d'adresse de ces voyous fonctionne à plein régime! même pas peur. Il était d'ailleurs récemment à Paris à un salon d'un fournisseur de matériel électrique où il a pu rencontrer ses anciens collègues d'Eiffage et même faire le voyage en train avec eux comme si de rien n'était. Dans son sillage cela commence à faire des vagues et les rats quittent le navire. D'autres démissions ont déjà eu lieu (2 de plus) dans les bureaux. Par contre le vrai responsable que nous appellerons Stéphane, lui est toujours là comme à son habitude. Fier de lui comme si de rien n'était... La Direction régionale ne lui ayant donné qu'un blâme, comment ne pourrait-il en être autrement ?

On attend quand même son départ avec impatience car les salariés ont déjà trouvé un nouveau nom pour leur entreprise : **Naufrage Energie !**

Malgré tout, l'entreprise serait sur le point de racheter une petite entreprise dans le domaine du courant faible, voire même un peu de tertiaire.

Affaire à suivre ...

Eiffage Energie Infrastructure Loire Auvergne :

Rien n'a changé côté Direction, toujours aux abonnés absents. Un patron qui ne pense qu'à toucher son chèque de départ et qui a déjà depuis bien longtemps essayé de postuler ailleurs comme dans le groupe céréalier de Chapes qui a ses bureaux au bio pole et son usine d'Ennezat. Là aussi, on essaie le carnet d'adresse "chasse pêche nature " et ses relations pour trouver autre chose et toujours en espérant pouvoir toucher son gros chèque de départ. Pour l'heure, c'est le départ annoncé de sa RH qui a fait l'objet de la dernière réunion de CE. Ce sera effectif à la mi-décembre. Les recrutements ont d'ailleurs déjà commencés ainsi que les entretiens de la future nouvelle qui sera sûrement obligée dès son arrivée de faire des lettres de licenciements pour certains.

Là encore l'inaptitude à gérer du responsable du service EP et de sa protégée est phénoménale ! Des chantiers jusqu'au Puy en Velay et pratiquement 50 000 € de candélabres qui ne seront jamais vendus et qui dorment dans la cour. (Nous pourrions vous lister tout le reste mais le journal ne serait que pour Eiffage tellement il y en a)

Côté CE ! quoi dire de plus que la dernière fois ! et bien si ! il y a pourtant des choses à dire comme que certains des élus (non CGT) cités au dernier journal ne se donnent même plus la peine de venir en réunion. Pour le secrétaire (non CGT également), lui n'a pas le temps de faire et d'être présent aux réunions préparatoires. Cela arrange par contre bien la Direction qui les a mis en place. Il est vrai que le cumul de mandats ne s'applique pas à ce genre de personnes qui sont elles aussi élues dans leur communes ou placées par la même Direction dans les organismes paritaires.

Par contre la sous-traitance et la location bat toujours son plein également pour le reste de nos métiers réseau

Négoce de matériaux : Nous sommes des hommes et des femmes respectables

Les concentrations dans le secteur augmentent la pression des directions sur les salariés

Chez DSC nouveau nom de Brossette après son absorption par Point P, l'ouverture d'un samedi avec une seule salariée augmente considérablement les risques d'agression et ce n'est pas une caméra qui va l'empêcher. Une salariée est victime d'une virulente agression verbale et en reste traumatisée. La réponse de la direction est sidérante. Elle minimise l'incident et justifie presque l'attitude du client parce qu'il s'est excusé dans les jours suivants. Pire elle culpabilise la salariée qui exagère alors que d'autres ont subi plus grave que ça et n'ont rien dit. Elle fait semblant d'ignorer la dangerosité de la situation où elle met ces salariés à des fins de résultats commerciaux.

St Gobain insiste beaucoup sur la sécurité mais dans les faits minimise ce qui s'est passé et qui pourrait être encore plus grave une autre fois. La CGT demande que les salariés ne soient pas seuls s'il y a ouverture le samedi.

Chez Etellin c'est un salarié qui est agressé par sa direction pour une erreur dont la responsabilité du salarié est contestée par celui-ci. On mène aussi la vie dure à un autre salarié jusqu'à ce qu'il craque.

Faut-il rappeler que l'employeur a une obligation de sécurité et que le respect du personnel en fait partie ?

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

EGEV réseau, entreprise électrique, le PUY EN VELAY

Sanctions et conditions de travail qui se dégradent

Cette entreprise de 40 salariés a connu de nombreux conflits par le passé qui ont permis d'obtenir des avancées salariales très importantes notamment le 13^{ème} mois.

Alors que les rapports dirigeants et salariés s'étaient normalisés depuis plusieurs mois les difficultés recommencent. En 2016 un travailleur a été licencié pour des broutilles, d'ailleurs notre syndicat a introduit un dossier prud'homme afin d'obtenir condamnation et réparation du préjudice.

Le personnel ne supporte plus des conditions de travail dégradées et le manque d'humanisme de la direction. Ces derniers mois 2 camarades fatigués ont démissionné, 7 sont en arrêt maladie et un licencié pour inaptitude médicale. Les salariés absents ne sont pas remplacés et l'ensemble des équipes doit effectuée la surcharge de travail. De ce fait l'employeur demande beaucoup de polyvalence au personnel sans aucune contrepartie financière.

Notre délégué syndical qui a beaucoup de courage va continuer de se battre contre cette situation indigne. Pour cela il doit pouvoir compter sur le soutien de l'ensemble des salariés comme par le passé.

Notre syndicat continuera de l'aider et nous sommes sur de sa détermination à obtenir des meilleures conditions de travail.

COFFINOBOIS fabrique de cercueils ST PAL DE MONS

Nouvelle section syndicale

L'employeur de cette entreprise de 40 salariés bafoue les droits des délégués du personnel. Il ignore le code du travail : Non respect de la fréquence des réunions mensuelles, obligation de prévenir 48 heures à l'avance pour prendre les heures de délégation. Ce patron ne respecte pas ces obligations en matière de santé au travail par l'absence de protections contre les poussières et produits dangereux.

D'autre part, il se permet de tenir des propos blessants envers certains salariés portant atteinte à leur santé morale et physique.

Les représentants du personnel nous ont interpellé afin de mettre fin à ces agissements digne d'une autre époque.

Notre syndicat, avec l'accord des salariés, a adressé un courrier à l'employeur de mise en demeure du respect du droit du travail au sein de son entreprise. Si la situation n'évolue pas nous l'assignerons devant la justice compétente.

Les délégués peuvent compter sur notre soutien permanent.

ALLIER

PEINTA : Une direction têtue va trouver des salariés déterminés.

Suite au rachat par le groupe GALILE, la direction a dénoncé l'application de la convention collective des ouvriers du bâtiment au profit de celle de la métallurgie il y a maintenant plus de 18 mois.

La représentante CGT en accord avec les salariés a refusé de signer la proposition patronale qui visait à appliquer la convention de la métallurgie en baissant le salaire de base.

Conformément à la loi, aucun accord n'étant signé, les salariés gardent leurs avantages acquis.

Or, les salariés n'ont vu aucune augmentation sur leur fiche de paie en juin alors que la convention collective qui est applicable est toujours celle du bâtiment comme inscrit sur leur bulletin de paie.

Plusieurs salariés ont conjointement décidé, avec l'aide de la déléguée syndicale CGT, de saisir le Conseil de prud'hommes afin de faire valoir leurs droits sur l'augmentation des grilles du bâtiment de juin 2017. ainsi qu'un rappel de salaire depuis juin 2017.



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

**RETRAITE-
PREVOYANCE-SANTE**

**Pour tout
renseignement:
Salariés et retraités
04 72 42 17 71**



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