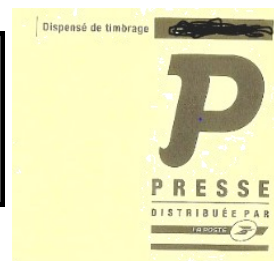




AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND



Déposé le 2 FEVRIER 2018

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

FEVRIER 2018- N° 84



Sommaire

Edito	p 1
Augmentation	p 2 et 3
Libertés syndicales	p 4
Salariés détachés	p 5
Nos droits : sécurité	p 6
Indemnités journalières	p 7
Calendrier	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Tour des boîtes :	p 13 à 17
Syndicalisation	p 18 & 19
AG et Permanences :	p 20

NOS MEILLEURS VŒUX 2018 : L'AUGMENTATION DES SALAIRES

Depuis des années le pouvoir d'achat stagne ou recule alors que les grands groupes du BTP se gavent, que les patrons encaissent 1 500 € par an pour chaque salarié de CICE payé avec nos impôts.

Nous avons plusieurs moyens pour faire augmenter les salaires.

La CGT construction demande l'application des conventions collectives du bâtiment et du travaux publics (c'est fait dans les carrières et matériaux) qui prévoit une seule grille par région en exigeant l'alignement des grilles Auvergne sur celle de Rhône Alpes.

Les patrons du TP ont commencé à le faire, ce qui donne une augmentation 3 à 3,5 % pour les I 2 à III 1 chez les ouvriers, de B à E chez les ETAM.

Par contre ceux du bâtiment traînent les pieds, la grille se verra peut être augmentée de 1,2 % à 1,6 % suivant les coefficients au 1er avril 2018. A ce rythme, on n'est pas prêt de rattraper le retard sur Rhône Alpes (15 centimes pour le niveau II, 60 centimes pour le III 2 et 1 € pour le niveau IV 2.

Dans les TP nous demandons que le treizième mois ne soit pas comptabilisé dans le salaire pour vérifier que les minima sont respectés. C'est obtenu chez VB Energie

Partout nous demandons :

- Une augmentation de 150 € par mois (ce qui correspond à peu près au CICE perçu par l'employeur) ;
- Le respect des qualifications. En 2017 la CGT a obtenu suite à la pression mise par une vingtaine de procès aux prud'hommes 28 changements de qualifications chez SAG Vigilec ;
- Le respect du temps de conduite d'un véhicule, payé comme temps de travail ;
- Le respect de l'égalité hommes femmes.

Tout seul, personne ne gagnera,

Unis et organisés, c'est indispensable et possible !

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

Augmentez les salaires

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

CICE : un cadeau au patronat très coûteux

Sous ces quatre initiales se cache un formidable cadeau au patronat, payé avec nos impôts. Il a été créé en 2013

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.

Le cout prévu pour 2017 est supérieur à 21 milliards.

Cela représente environ 1500 € par an et par salarié.

Les grandes entreprises ont bénéficié en majorité du CICE. (30,2% de cette somme). L'argent a été aux actionnaires et les salariés n'ont rien vu de ces cadeaux .

Malgré cela le patronat pleure encore la bouche pleine.

D'autres cadeaux pour les riches

C'est Noël toute l'année pour le MEDEF

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 pour l'état dépassant les 5 milliards d'euros.

Pendant ce temps on étrangle les hôpitaux.

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%.

Pendant ce temps, 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 progression de 300 %. 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'Impôt sur la Fortune, leur patrimoine est passé de 4 à 20 millions d'euros, soit une progression de 500%.

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'année précédente (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 bénéfices distribuée 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.

IL EST TEMPS DE RECLAMER NOTRE DU.



C'est les salariés qui par leur travail créent les richesses. **L'augmentation des dividendes des actionnaires est un vol de notre travail.**

Mais si nous ne demandons rien, si nous ne faisons pas pression sur l'employeur, pourquoi augmenterait il les salaires?

Le seul moyen d'avoir notre dû, c'est de s'organiser et agir pour ne pas subir.

Risques de recul social dans le bâtiment !

La Fédération Patronale du Bâtiment veut modifier la convention collective. Elle veut en profiter pour rogner des acquis sur les paniers, le paiement de l'indemnité de grand déplacement, la majoration des heures de nuit ainsi que la modification de certains avantages pour la pénibilité.

La fédération CGT de la Construction majoritaire dans la profession s'y opposera fermement.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution des propositions patronales.



Exigeons une augmentation de salaire de 150 € tout de suite

En 2018 avec nos impôts **Macron** va continuer à faire **cadeaux aux patrons** comme tous les ans depuis 2013 de l'équivalent du 13^{ème} mois (7 % du salaire).

C'est le SCANDALE du C.I.C.E

(crédit d'impôts pour la compétitivité et emploi)



**Macron gave
les actionnaires
et les rentiers**



**L'argent doit aller à ceux qui le gagnent
par leur travail. Réclamons notre dû**

15 janvier à Paris contre la répression syndicale pour la retraite à 55 ans pour les métiers pénibles !

La criminalisation du mouvement social et syndical a considérablement augmenté depuis dix ans. En même temps les droits des représentants du personnel ont été réduits. Contrairement aux habitudes du passé il n'y a eu aucune amnistie des condamnations et des dossiers en cours après chaque présidentielle.

Jacques Toubon, le Défenseur des droits, indique qu'environ 5,5% des réclamations dont il est saisi « *concernent les activités syndicales* ».

Il y a là une alliance entre les pouvoirs politiques en place depuis 10 ans et les forces patronales. Le MEDEF exige plus de clémence pour les infractions patronales et plus de sévérité et de sanctions pour faire taire les délégués qui se battent pour les droits des salariés. Les gouvernements successifs se plient à ses exigences. Les militants CGT sont ainsi les premiers dans le collimateur.

Une proposition de loi, prévoyant une amnistie pour des actes commis entre le 1er janvier 2007 et le 1er février 2013, avait été votée par le Sénat au début du quinquennat de François Hollande, mais à la demande de l'exécutif elle a ensuite été rejetée par l'Assemblée nationale.

Manuel Valls traitait des syndicalistes de « *voyous* » lors de l'épisode des chemises déchirées de cadres dirigeants d'Air France et Gattaz la CGT de terroriste.

Les propos violents tenus par le Medef et par des politiques envers les syndicats en même temps que la clémence des juges à leur égard encouragent les employeurs à s'opposer au droit syndical.

Cette répression vise aussi bien les actions publiques que les militants dans l'entreprise.

Depuis dix ans le refus de dialogue social, des revendications légitimes ignorées par le patronat comme la retraite à 55 ans dans le BTP, l'accroissement des inégalités sociales, les licenciements boursiers entraînent des réactions de colère des salariés acculés à des reculs sociaux après des années de travail. Ce qui leur est reproché n'est ni plus ni moins que la défense de l'emploi et de l'activité. En revanche ces colères ne sont quasiment jamais sanctionnées pour d'autres casseurs par exemple chez les agriculteurs pour des dégâts souvent plus importants.

Ceux qui sont poursuivis ou brimés dans les entreprises sont celles et ceux qui se battent pour le progrès social, pour défendre l'emploi, pas ceux qui vo-

lent le travail des salariés. Au contraire, dans le même temps, les dispositions des gouvernements successifs atténuent les risques de condamnation des employeurs fraudeurs.

Ce n'est donc pas un hasard si notre camarade Philippe Christmann est victime d'un acharnement judiciaire de la part de la Fédération Patronale du Bâtiment et de l'Etat.

Pour protester contre le refus de la Fédération patronale du bâtiment de reconnaître la pénibilité plusieurs dizaines de militants de la construction CGT ont fait irruption au siège patronal, distribué des tracts et lancé des confettis. Plutôt qu'attaquer la fédération CGT de la construction, la chambre patronale a attaqué l'administrateur de la Fédération CGT de la Construction.

Celui-ci a été condamné en décembre 2016 à une amende de 500 euros pour les dégradations occasionnées, à laquelle s'est ajoutée une autre amende de 14 500 euros pour le préjudice matériel, 1 000 euros pour le préjudice moral et 1 500 euros de frais de justice.

L'état s'en mêle et veut frapper !

Estimant la condamnation insuffisante car Philippe n'a pas été condamné à de la prison, le représentant de l'état a fait appel de cette décision démontrant s'il en était besoin la connivence de l'Etat et la Chambre patronale. Il demande un an de prison avec sursis.

La CGT construction a appelé le lundi 15 janvier à une manifestation devant la Fédération en soutien à Philippe Christmann, mais aussi pour la reconnaissance de la pénibilité et l'ouverture de négociations pour un départ anticipé à la retraite pour les salariés de nos professions.

L'audience a finalement été reportée au 26 mars

Nous sommes tous concernés !

Les lourdes peines et la répression anti syndicale dans les entreprises ont pour objectif d'empêcher toute organisation et expression des salariés, d'empêcher les salariés de défendre leurs droits. Le patronat ne se contente pas de poursuivre les militants en justice, dans nombre d'entreprises les militants syndicaux sont discriminés et poussés à bout. Pour avoir des patrons tout puissants, il leur faut affaiblir les salariés et frapper ceux qui les défendent et les représentent le mieux.

Les libertés syndicales ont été obtenues par la lutte, nous nous battons pour les faire respecter.

Il n'y a pas de défense des droits des salariés sans liberté syndicale.

Faire cesser le scandale des Salariés détachés

Condamnation à un an ferme pour un négrier du 21^{ème} siècle.



Lundi 20 novembre se déroulait au Palais de Justice à Clermont Ferrand le procès en correctionnelle de l'entreprise « portugaise » TI EMPRESA et de ses dirigeants.

L'enquête faite par l'inspection du travail établit que MM. Nuno FERNANDES et sa compagne ainsi que M. Alberto VERISSIMO (co-gérant déjà condamné) ont manifestement détourné la réglementation relative au détachement de travailleurs européens afin de se soustraire aux règles fiscales et sociales françaises.

L'entreprise n'avait aucune activité au Portugal. Sa seule activité dans ce pays consistait à recruter les candidats au détachement.

Sa structuration évoluait en permanence au fur et à mesure des irrégularités relevées par l'inspection du travail. Les cotisations des salariés n'étaient même pas payées au Portugal.

Il ressort de cette enquête que 72 salariés ont travaillé en France entre 2013 à 2015 pour la société TI EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO de façon illégale.

L'inspection a donc dressé un procès-verbal pour travail dissimulé.

Cette société avait fourni en main d'œuvre « pas chère » une trentaine de PME locales du bâtiment ainsi que deux filiales de multinationales du BTP.

L'inspection a donc dressé un procès-verbal pour travail dissimulé et l'URSSAF la poursuit pour obtenir le paiement des cotisations dues.

Le chiffre d'affaires réalisé en deux ans avoisinait les cinq millions d'euros. Le montant des salaires versés sur cette période de deux ans est supérieur à quatre millions d'euros et la perte sèche des cotisations non versées pour l'URSAFF dépasse les deux millions d'euros.

Cette entreprise est en liquidation judiciaire depuis le mois de septembre 2017.

Afin de faire cesser ces pratiques qui nuisent gravement aux salariés de la profession, la CGT cons-

truction du Puy de Dôme qui avait révélé les faits à l'inspection du travail s'est constituée partie civile.

Le Gérant Nuno FERNANDES ne s'est pas présenté ainsi que sa compagne.

Les juges ont bien compris les enjeux de ce trafic qui tire l'ensemble de la profession vers le bas organisé par des négriers et ont condamné M. Nuno Fernandes à un an de prison ferme, 36 000 € d'amende et quinze ans d'exclusion des chantiers publics. Sa compagne a été condamnée à six mois avec sursis et quinze ans d'interdiction de gérer.

Il a en outre été condamné à verser 2000 € à la CGT Construction de dommages et intérêts.

La CGT se félicite de ce jugement dissuasif même si malheureusement les entreprises utilisatrices qui ont bénéficié des services de ce négrier n'ont pas été mises en cause.

L'intéressé a fait opposition, l'audience aura lieu le 27 juin 2018, sa compagne a fait appel.

La CGT construction se bat contre ce dumping social qui fait beaucoup de mal à tous les salariés de la profession. En permettant aux patrons d'utiliser de la main d'œuvre pas chère pour augmenter leurs profits ce système est particulièrement néfaste pour l'ensemble des salariés car il permet de ne pas augmenter les salariés et de ne pas embaucher de jeunes.

En dénonçant ses pratiques et en les portant à la connaissance de l'inspection du travail pour faire condamner les employeurs, la CGT défend tous les salariés de la profession. Nous avons besoin de vous tous pour dire aux délégués CGT les cas de salariés détachés que vous voyez.

En effet, dans la plupart des cas, la législation, les minima de salaire, les déplacements ne sont pas respectés.

Un nouveau procès qui devrait être médiatique aura lieu le lundi 12 février à 14 h au tribunal correctionnel de Clermont Ferrand.

NOS DROITS : SECURITE

Une responsabilité de l'employeur

Il a fallu de longues batailles syndicales pour imposer la sécurité sur les chantiers.

Rappelons que le nombre de morts sur les chantiers était de 1000 par an dans le début des années 70.

Il est aujourd'hui de 200, intérimaires compris, ce qui est encore beaucoup trop. Il est en proportion des effectifs deux fois plus important que celui des policiers ou des gendarmes.

Mais aucun ministre ne vient aux enterrements de nos camarades

Ce long combat a abouti à la responsabilité pénale de l'employeur. C'est à dire qu'en cas de responsabilité de l'employeur dans un accident, les condamnations peuvent aller au-delà d'amendes payées par l'entreprise mais jusqu'à des peines d'emprisonnement.

Nous ainsi réussi à rendre obligatoire le fait qu'il soit personnellement responsable de l'application des règles sur la sécurité au travail des salariés de son entreprise. Le délit de mise en danger d'autrui (article 223-1) a été introduit dans le but de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves.

Malheureusement les PDG des grosses sociétés évitent cette responsabilité en multipliant les filiales et en déléguant la responsabilité à leur hiérarchie. Ainsi l'employeur peut déléguer ses pouvoirs en matière d'hygiène et sécurité à une autre personne de l'entreprise en transférant sa responsabilité pénale à un salarié qui doit avoir au moins la qualification ETAM F et c'est une lourde responsabilité de l'assumer.

Pourtant c'est à cette même hiérarchie que les groupes exigent des rendements financiers importants.

En cas de travail en commun sur des chantiers, de sous-traitance ou de travail temporaire, chaque employeur peut être pénalement responsable d'un même accident du travail si la responsabilité de la faute est partagée. En cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le chef de l'entreprise utilisatrice doit assurer la coordination des mesures de prévention. Toutefois chaque chef d'entreprise (utilisatrice et intervenante) reste responsable de l'application des règles à son propre personnel.

Le revers de la médaille pour le salarié

Le revers de la médaille est que l'employeur peut facilement licencier ou prendre prétexte du manquement à la sécurité d'un salarié pour le licencier.

Les juges sont généralement très sévères à l'encontre des salariés qui ne respectent pas l'obligation

de sécurité et considèrent qu'il incombe à l'employeur de les sanctionner lourdement.

Un arrêt récent de la Cour de Cassation a ainsi considéré que le licenciement d'un salarié qui continuait à travailler alors qu'il n'était pas en état de le faire en raison d'un traitement médical était justifié. (Cass. soc., 12/10/17, n° 16-18.836).

Il en est de même pour :

Le salarié qui refuse de porter les équipements de protection individuelle ;

Le salarié qui fume sur le lieu de travail malgré les consignes et interdictions affichées ;

Le salarié qui décroche son harnais de la ligne de vie pendant un travail sur un toit ;

Le refus, par un salarié chauffeur routier, de porter ses lunettes alors que la validité de son permis de conduire est subordonnée au port de verres correcteurs ;

Le salarié chauffeur routier qui multiplie les excès de vitesse ;

Le salarié qui consomme de la drogue en dehors des heures de travail et est encore sous l'influence des stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions ;

Les salariés qui se sont bagarrés.

Le salarié doit exercer son droit de retrait

Ces licenciements sont souvent difficilement supportables car dans la vraie vie, les manquements de l'employeur à la sécurité sont nombreux et les salariés sont priés d'oublier les règles de sécurité.

De plus, le fait que celui-ci veuille utiliser son droit de retrait est très mal vu, voire sanctionné (chez Dumez).

L'employeur prend même parfois ce prétexte pour se débarrasser d'un salarié qui réclame ses droits.

Ainsi nous avons gagné chez MECI (Constructel aujourd'hui) pour un salarié qui venait de demander d'être rétabli dans ses droits (l'employeur lui volait l'argent versé par la sécu) ou chez VB Energie pour un salarié qui avait saisi le conseil de prud'hommes pour demander son changement de qualification.

Ainsi, malgré les difficultés apparentes, nous ne pouvons qu'inciter les salariés à utiliser le droit de retrait en cas de danger.

A défaut, on a vu un grutier condamné pour être monté à une grue alors que le vent était trop fort.

Pourtant il était descendu de la grue en disant qu'il y avait danger mais le conducteur de travaux l'avait menacé de licenciement.

En cas de danger, c'est la sécurité qui commande !

Nos droits

Indemnités en cas de maladie et accident du travail

Les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident perçoivent des indemnités de la sécurité sociale.

Pour être indemnisé, si l'arrêt de travail est inférieur à 6 mois, il faut avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail ou avoir cotisé 9 906,40 € (1 015 fois le montant du Smic horaire) au cours des six mois précédant l'arrêt.

Le salarié doit informer son employeur en lui transmettant le troisième volet de l'arrêt de travail, et envoyer les deux premiers volets à votre caisse d'assurance-maladie dans les 48 heures.

L'indemnité journalière de la sécurité sociale

L'Assurance-maladie verse au salarié des indemnités journalières à partir du quatrième jour qui suit l'arrêt de travail, soit un délai de carence de 3 jours.

L'indemnité journalière est égale à 50 % du salaire journalier de base, calculé sur les trois derniers mois de salaire brut (dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel, soit 2 664,49 euros au 1^{er} janvier 2017). Elle ne peut donc pas excéder 43,80 € brut en 2017, sauf si vous avez trois enfants à charge. Dans ce cas, une revalorisation intervient à partir du 31^e jour d'arrêt, portant l'indemnisation aux deux tiers du salaire journalier de base, avec un maximum de 58,40 €. Ces versements sont assurés pendant au maximum trois ans.

Et des indemnités complémentaires versées par l'employeur

Le salarié du BTP reçoit un complément, prévu par la convention à la charge de l'employeur, (en réalité il est calculé et versé par PRO BTP pour les salariés du BTP).

Régime social et fiscal des indemnités journalières pour maladie

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale ne sont pas soumises à cotisations sociales. Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS, au taux global de 6,70 % (CSG 6,20 %, CRDS 0,50 %) au lieu de 8 %. Le complément de salaire, est assimilé à un élément de salaire et est soumis aux cotisations sociales. Enfin, sur le plan fiscal, les indemnités journalières de base sont imposables (sauf maladie de longue durée ou accident du travail, dans ce cas l'imposition est à 50%), ainsi que les indemnités complémentaires. i

Attention à la subrogation

La subrogation est le document que signe un salarié qui permet à l'employeur de toucher directement les

indemnités de sécurité sociale en cas de maladie ou d'accident du travail.

C'est à priori intéressant puisque le salarié continue à percevoir son mois complet de la part de l'employeur (sans les déplacements) comme d'habitude, ce qui évite d'attendre le règlement de la sécu puis après celui de l'employeur et PRO BTP.

Par contre la difficulté vient du calcul du montant du salaire mensuel. Pour un salarié qui ne touche que la base mensuelle, il ne doit pas y avoir de difficultés. Par contre, s'il y a des primes, des heures supplémentaires, ou même le panier et les petits déplacements, bref pour des rémunérations pour lequel le salarié a cotisé, il y a un problème car la sécurité sociale en tient compte, mais pas l'employeur qui ne fait que maintenir le salaire.

Or le salarié a droit au reversement total par l'employeur de ce que celui-ci a perçu de la sécurité sociale et de PRO BTP.

Prenons l'exemple d'un salarié qui percevrait 1200 € net (hors petit déplacement et panier), de base mensuelle, mais dans la réalité aurait perçu dans les 3 mois précédents 1500 € net, il sera indemnisé par la

seécu sur cette base et ses indemnités journalières seront d'environ 900 € mais le patron ne complètera qu'à hauteur de 300 € au lieu de 600 €. Conclusion : il ne percevra que 1200 € au lieu des 1500 € sur lesquels il a cotisé et qu'il aurait du percevoir.

Si vous avez des doutes sur le fait de ne pas être perdant, n'hésitez pas à nous consulter.

L'autre problème est que l'employeur reverse des sommes qu'il a perçu de la sécurité sociale et de PRO BTP. Il arrive que l'employeur ne reverse pas le total des sommes perçues de ces deux organismes.

Pour savoir ce qu'il a perçu de la sécurité sociale il suffit de demander

une attestation de paiement de la sécurité sociale". Par contre jusqu'à présent il était impossible pour un salarié de connaître les prestations de PROBTP versées à l'employeur.

Grace aux demandes répétées de la CGT, c'est possible depuis le 1er janvier 2018 pour le salarié via internet. Il faut pour cela aller sur son compte PRO BTP.

Le salarié pourra ainsi vérifier que les sommes reversées par l'employeur sur le bulletin de paye correspondent bien à la totalité des sommes versées part PRO BTP

Pour les sommes versées par la sécu, il suffit de demander l'attestation de paiement.

Grace à la CGT, le salarié peut vérifier si l'employeur lui a reverser son du de Pro BTP.



CALENDRIER 2018: marquez vos heures!

Janvier		Février		Mars		Avril		Mai		Juin	
1 L		1 J		1 J		1 D		1 M		1 V	
2 M		2 V		2 V		2 L		2 M		2 S	
3 M		3 S		3 S		3 M		3 J		3 D	
4 J		4 D		4 D		4 M		4 V		4 L	
5 V		5 L		5 L		5 J		5 S		5 M	
6 S		6 M		6 M		6 V		6 D		6 M	
7 D		7 M		7 M		7 S		7 L		7 J	
8 L		8 J		8 J		8 D		8 M		8 V	
9 M		9 V		9 V		9 L		9 M		9 S	
10 M		10 S		10 S		10 M		10 J		10 D	
11 J		11 D		11 D		11 M		11 V		11 L	
12 V		12 L		12 L		12 J		12 S		12 M	
13 S		13 M		13 M		13 V		13 D		13 M	
14 D		14 M		14 M		14 S		14 L		14 J	
15 L		15 J		15 J		15 D		15 M		15 V	
16 M		16 V		16 V		16 L		16 M		16 S	
17 M		17 S		17 S		17 M		17 J		17 D	
18 J		18 D		18 D		18 M		18 V		18 L	
19 V		19 L		19 L		19 J		19 S		19 M	
20 S		20 M		20 M		20 V		20 D		20 M	
21 D		21 M		21 M		21 S		21 L		21 J	
22 L		22 J		22 J		22 D		22 M		22 V	
23 M		23 V		23 V		23 L		23 M		23 S	
24 M		24 S		24 S		24 M		24 J		24 D	
25 J		25 D		25 D		25 M		25 V		25 L	
26 V		26 L		26 L		26 J		26 S		26 M	
27 S		27 M		27 M		27 V		27 D		27 M	
28 D		28 M		28 M		28 S		28 L		28 J	
29 L				29 J		29 D		29 M		29 V	
30 M				30 V		30 L		30 M		30 S	
31 M				31 S				31 J			

Juillet		Août		Septembre		Octobre		Novembre		Décembre	
1 D		1 M		1 S		1 L		1 J		1 S	
2 L		2 J		2 D		2 M		2 V		2 D	
3 M		3 V		3 L		3 M		3 S		3 L	
4 M		4 S		4 M		4 J		4 D		4 M	
5 J		5 D		5 M		5 V		5 L		5 M	
6 V		6 L		6 J		6 S		6 M		6 J	
7 S		7 M		7 V		7 D		7 M		7 V	
8 D		8 M		8 S		8 L		8 J		8 S	
9 L		9 J		9 D		9 M		9 V		9 D	
10 M		10 V		10 L		10 M		10 S		10 L	
11 M		11 S		11 M		11 J		11 D		11 M	
12 J		12 D		12 M		12 V		12 L		12 M	
13 V		13 L		13 J		13 S		13 M		13 J	
14 S		14 M		14 V		14 D		14 M		14 V	
15 D		15 M		15 S		15 L		15 J		15 S	
16 L		16 J		16 D		16 M		16 V		16 D	
17 M		17 V		17 L		17 M		17 S		17 L	
18 M		18 S		18 M		18 J		18 D		18 M	
19 J		19 D		19 M		19 V		19 L		19 M	
20 V		20 L		20 J		20 S		20 M		20 J	
21 S		21 M		21 V		21 D		21 M		21 V	
22 D		22 M		22 S		22 L		22 J		22 S	
23 L		23 J		23 D		23 M		23 V		23 D	
24 M		24 V		24 L		24 M		24 S		24 L	
25 M		25 S		25 M		25 J		25 D		25 M	
26 J		26 D		26 M		26 V		26 L		26 M	
27 V		27 L		27 J		27 S		27 M		27 J	
28 S		28 M		28 V		28 D		28 M		28 V	
29 D		29 M		29 S		29 L		29 J		29 S	
30 L		30 J		30 D		30 M		30 V		30 D	
31 M		31 V				31 M				31 L	

Nous publions ce calendrier pour que vous puissiez l'utiliser pour marquer vos heures de travail effectives. Cela est essentiel pour pouvoir demander le paiement des heures supplémentaires non payées ou le paiement du temps de trajet devant un tribunal. Mieux ! Vous pouvez utiliser un agenda en marquant les heures de début et de fin de journée avec le lieu du chantier.

AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2018

I – GRILLES POUR L'ANNEE 2018

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	19 291,30	20 270,14	21 952,35	24 313,81	26 850,18	29 919,76	32 619,22	34 668,25
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 518,70 €	1 648 €	1 785 €	1 977 €	2 183 €	2 433 €	2 652 €	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 POUR LES ETAM AU FORFAIT

QUALIFICATIONS	F	G	H
MINIMA ANNUELS	34 407,72 €	37 512,10 €	39 868,49 €
SALAIRE MENSUEL	2 797 €	3 050 €	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 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 2018, valeurs annuelles des minima

majorées de 15 % pour les cadres au forfait jour

A1	27 930 €	B 3	38 978 €
A2	30 378 €	B4	41 991 €
B	32 439 €	C1	43 748 €
B1	35 061 €	C2	50 987 €
B2	37 400 €		

Création d'un nouvel échelon B en 2018.
Il s'agit notamment du niveau d'accueil des ETAM promus cadres.

A1	32 120 €	B 3	44 825 €
A2	34 935 €	B4	48 290 €
B	37 305 €	C1	50 310 €
B1	40 320 €	C2	58 635 €
B2	43 010 €		

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 2018 pour les salariés à 35H : 7,81 €.

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 2018 pour les salariés à 35 heures

Augmentation pour l'année 2018 : entre 1,5 % et 3,5 %

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	19 206,40	1561,50	10,30	10,55
NI – P2	110	19 446,33	1581,00	10,42	10,68
NII – P1	125	20 230,66	1644,77	10,84	11,12
NII – P2	140	22 394,54	1820,69	12,00	12,30
NIII – P1	150	23 945,96	1946,83	12,84	13,16
NIII – P2	165	25 614,40	2082,47	13,73	14,07
NIV	180	27 942,51	2271,75	14,98	15,35

(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 :
10,97 € par jour indemnisé en GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2018.

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2018

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	10,50 €	10,50 €	10,50 €	10,50 €	10,50 €	10,50 €
Temps de trajet	0,82 €	1,81 €	2,95 €	4,52 €	6,03 €	7,89 €
Frais de Transport	0,79 €	2,36 €	4,74 €	7,89 €	11,02 €	14,20 €
TOTAL	12,11 €	14,67 €	18,19 €	22,91 €	27,55 €	32,59 €

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

Une augmentation est prévue au 1^{er} avril 2018

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 490 €	1 577 €	1 694 €	1 814 €	2027 €	2271,63 €	2 530,02 €	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.

OUVRIERS Bâtiment A partir du 1^{er} juin 2017

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

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1er Juin 2017

Nature de 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 86,6 € (hors région parisienne) par jour.

Carrières et matériaux au 1^{er} mars 2017

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2017		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1	Niv 1	Niv 1	Niv 5	Niv 5	Niv 5	Niv 8 au 1ier janvier 2017	Niv 8 au 1ier janvier 2017	Niv 8 au 1ier 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 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 12
5	350	2 068,50	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Tour des boîtes

Arvernoise : un mort qui aurait du être évité

Mohamed est venu du Sierra Leone, il y a sept ans sans papier. Il a dépensé beaucoup d'argent et d'énergie. Il avait enfin obtenu ses papiers il y a un an. Depuis son arrivée en France il jouait au foot à Chamalières en équipe réserve. Il venait d'être embauché depuis quelques mois à l'Arvernoise. Le vendredi 5 janvier la grue du dépôt est tombée sur lui. Il est mort. Nous ne connaissons pas les causes exactes de l'accident, mais ce qui est sûr c'est que ceci ne devrait jamais être arrivé. Il n'y a pas de syndicat à l'Arvernoise, pas de comité d'hygiène et sécurité mais il y a un mort parce que des règles de sécurité n'ont pas été respectées. Mohamed avait trente ans, l'espoir d'une belle vie devant lui. La CGT sera aux cotés de sa famille (il n'avait ni femme, ni enfants) pour que lumière soit faite et justice soit rendue.



DUMEZ : les élus CGT au Goulag

Le goulag était un système d'isolement des opposants politiques inventé par Staline en URSS.

Chez Dumez Auvergne, la direction fait la même chose. Elle a demandé le licenciement de tous les délégués CGT. L'inspection du travail puis le ministère ont refusé ces licenciements. Elle poursuit encore en saisissant le tribunal administratif.

Parmi eux deux chefs de chantier sont rapatriés dans un placard au bureau car il n'y aurait pas de travail pour eux. Pendant ce temps, curieusement le délégué syndical CFDT s'est vu attribuer la voiture du chef de chantier CGT licencié, un téléphone, bref la dotation en matériel d'un chef de chantier. L'un des délégués CGT s'en étonne, réponse de la direction : il est mis à pied cinq jours.

L'autre chef de chantier n'étant plus élu, dès que sa protection est terminée au retour de vacances il est mis au chômage partiel sur le champ. Il proteste, il est licencié.

Quant à la déléguée syndicale CGT le travail lui est donné au compte-goutte. Puis la direction a une idée géniale l'envoyer à Langeac tous les jours (plus de 2h de trajet par jour avec un chauffeur bravo les économies) pour classer des archives ! C'est tellement le bazar que la sécurité n'est pas respectée, la déléguée

fait valoir son droit de retrait. En son absence au CHSCT la direction montre les photos d'un autre poste de travail. Ensuite on lui met un avertissement puis elle est encore convoquée à un deuxième entretien en vue d'une autre sanction disciplinaire. Bien sûr nos trois camarades saisissent le conseil de prud'hommes, mais voilà ce qui se passe en France, pays dit des droits de l'homme dans le premier groupe européen du BTP.

C'est dans ce contexte que se sont déroulées les négociations salariales. En fait ces réunions n'ont de négociation que le nom puisque l'employeur décide et c'est lui qui commande (Na !). Les délégués n'étant là que pour approuver, s'ils veulent parler, cela déclenche la colère de la direction et la foudre s'abat sur eux. C'est une conception particulière du dialogue social si cher au groupe Vinci sur le papier et dans les discours mais pas dans la vraie vie. La CGT avait demandé que le CICE soit partagé entre les salariés à raison d'une augmentation de 150 € mensuel pour ceux qui gagnent moins de 3000 € brut, la revalorisation des tickets restaurant à 10 €, de supprimer les heures supplémentaires puisque certains salariés subissent le chômage partiel.

La direction a décidé 2 % d'augmentation de la masse salariale dont 1,2 % garanti et le reste à la tête du client pour les ouvriers, tout à la tête du client pour les ETAM.

La réponse de la direction à la demande de la CGT sur le CICE vaut son pesant de cacahouètes: « *Le CICE n'a pas vocation à augmenter les salaires* ». Sans doute a-t-il vocation à augmenter les profits de Vinci et les grosses primes de « ceux qui tiennent le fouet » dans l'entreprise.

L'indemnité de nettoyage des bleus est portée à 1,15 € par jour travaillé, (1,50 € au 1er janvier 2019).

Le ticket restaurant des ETAM passe à 9,05 €.

L'employeur a refusé de donner la moyenne des 5 salaires les plus hauts ni la masse des primes d'objectif données aux cadres. Y a-t-il quelque chose à cacher? Décidément la belle vitrine de Vinci n'est pas très transparente.

La Cgt n'a pas signé car elle estime que la répartition des richesses n'est pas juste et que seule la direction décide arbitrairement des augmentations .

Tour des boîtes

ALTEAD: Comment tuer une entreprise ?

L'entreprise d'électricité Simondet à Issoire, ça parle aux auvergnats. Cette entreprise avait une cinquantaine de salariés, elle travaillait essentiellement pour l'installation de machines en usine.

Son savoir faire était reconnu, elle travaillait dans toute la France et même à l'étranger.

Elle a été rachetée par le fonds de pension ALTEAD en 2006. Une pieuvre avec plus de 70 agences et 2500 salariés

A l'époque le directeur local se répandait dans la presse pour dire que l'entreprise allait créer de l'emploi, il annonçait 80 salariés car le groupe allait apporter « *son excellence* ».

Des mots ! Comme sait si bien le faire une classe de dirigeants dont la seule fonction est d'endormir le peuple pour gaver les actionnaires.

Dans la vraie vie, dix ans après il n'y a plus rien à Issoire, il reste deux salariés que l'entreprise veut muter au Creusot dont le délégué CGT et qui refusent cette mutation.

La direction a été incapable de négocier, de gérer des conflits, de discuter avec les salariés et leur représentants et a perdu une dizaine de procès aux prud'hommes.

Aujourd'hui on ne peut que déplorer ce gâchis fait à grands coups de souffrance humaine et déplorer que les responsables soient impunis.

INEO : Prime d'amour nulle pour les élus CGT

C'est le règne de l'arbitraire

Pour le directeur d'agence, l'amélioration des conditions de travail, valeurs collectives et progressistes sont loin d'être sa préoccupation.

Là encore, au travail collectif et égalitaire, il préfère l'individualisation des revenus. Faisant croire que c'est la loi du plus "méritant", c'est en fait la loi de l'arbitraire à la tête du client ou de l'étiquette syndicale.

Pour fin 2017, la Gratification Fin d'Année (GFA) pour INEO Auvergne:

Pour les ETAM : 0 € à 2000 €. Le seul à zéro est le délégué CGT (en réalité il y a 2 zéros mais la deuxième personne qui l'a eu n'est plus dans l'entreprise depuis Octobre). La moyenne des Gratifications de Fin d'Année distribuées pour les ETAM est environ 700€ et pour les ouvriers la moyenne est de 350€. De 0€ (pour le seul qui s'est présenté à la CGT et qui est décédé en Juin de cette année) à 600€ pour les 14 monteurs.

Pour la négociation annuelle des salaires: les

propositions de la Direction sont indignes et irrespectueuses des salariés et de leur travail; les tauliers ont rayé de leur vocabulaire des augmentations égales pour tous mais préfèrent donner des augmentations à la tête du client qui varient de 0,8% à 1,2%. Au vu des résultats c'est une aumône. Par contre « ceux qui tiennent le fouet » vont toucher le pactole car le bilan comptable est très bon. Aucun syndicat ne va signer.

COLAS : Triste bilan 2017

En 2017 chez Colas, il y a eu cinq décès et de nombreux arrêts maladie ou maladie professionnelle pour mal-être au travail (harcèlement moral et sexuel).

Récapitulatif de ces accidents :

deux morts Colas Île de France donc un grièvement blessé (écrasé par un mur en préfabriqué),

un mort dans le Cantal (écrasé par un godet de chargeur),

un mort chez Colas Auvergne (par suicide)

le dernier chez Colas Rail (écrasé par un train).

Ils étaient tous père de famille, une moyenne d'âge de 40 à 45 ans et un de 28 ans.

La direction n'écoute pas les salariés ni la CGT.

Aujourd'hui beaucoup de salariés se posent des questions sur leur avenir, les conditions de travail, sur les risques psychosociaux dans l'entreprise et l'avenir de la société Colas.

La CGT Construction Auvergne Rhône Alpes suit ces affaires en étroite collaboration avec les familles des victimes.

La CGT Colas a pris la décision de mener prochainement une ou plusieurs actions.

Christian Livion délégué syndical CGT

06 61 78 04 82

ROBINET Election des délégués CGT

Les salariés ont élu les délégués indépendants de la CGT contre les délégués CFDT choisis par la direction.

Délégués indépendants ne veut pas dire délégués contre mais au contraire :

Pour le respect des personnes.

Pour le respect des qualifications.

Pour le respect des droits comme le paiement des temps de trajet.

Pour des délégués qui puissent se renseigner et vous renseigner sur vos droits.

Tour des boîtes

Dernière trouvaille du groupe Vinci : déclarer les congés des salariés pour la dernière semaine de l'année au mois de décembre ! Et cela se fait maintenant dans toutes les branches du groupe.

« Investissez vous dans VINCI »
En 2018 le groupe augmente « l'abondement » de l'entreprise. En clair cela veut dire que lorsque le salarié qui a quelques économies achète des actions VINCI (qui ne lui donnent pas le droit d'être actionnaire et qu'il doit garder au moins cinq ans) l'employeur lui donne des actions supplémentaires. Jusqu'à maintenant quand le salarié achetait une action, Vinci lui en donnait deux. A partir de 2018 quand le salarié achètera une action, Vinci lui en donnera deux.

Au premier coup d'œil, la mesure peut paraître sympathique. Mais en fait VINCI est généreux avec l'argent gagné par les salariés et il s'agit d'une mesure profondément injuste.

En effet tous les salariés par leur travail produisent cet argent, au lieu qu'il leur soit redonné sous forme de salaire, il est partiellement redonné à ceux qui ont le plus les moyens d'acheter des actions. Autrement dit moins tu gagnes moins tu pourras acheter d'actions et l'argent que tu auras gagné par ton travail ira à ceux qui en ont le moins besoin.

Eiffage Energie Infrastructure !

La direction propose un nouveau règlement intérieur. Les risques encourus suite aux dernières affaires (pour ceux qui lisent le journal) font que le groupe a décidé d'éditer un nouveau code de conduite chez Eiffage (pas en matière routière, mais plutôt du style de droit de la concurrence, trafic d'influence, délit de favoritisme, etc).

La Direction le passe de 19 à 27 articles !

Elle veut profiter de ce nouveau règlement pour mettre en place les ordonnances Macron et aussi pour le devancer en créant un article qui dit que le fait de proposer une adhésion en public devient interdit !

La Direction veut elle interdire de proposer l'adhésion syndicale ?

Ce projet permet aussi de sanctionner les salariés à tout va notamment pour la sécurité, mais souvent le problème vient de l'entreprise ou de la hiérarchie et là il n'y a aucune sanction prévue ou lorsque le CHSCT n'est pas prévenu.

Denier exemple tout frais : une remorque qui une fois dételée a fini sa course dans un mur après avoir dévalé la pente d'un parking et traversé une route et le CHSCT n'a pas été prévenu.

Rendre impossible la compréhension du bulletin de paye

Pour la 3ème année de suite, l'entreprise refuse de

Cela va avec l'anticipation des feuilles de pointage que l'on demande de faire aux salariés 15 jours à l'avance alors que c'est illégal !

Ensuite lorsque la déclaration est faite par le salarié pour ses congés et qu'il en a le retour signé, l'entreprise doit envoyer la demande à la caisse de congés. Ce qu'elle ne fait pas pour la dernière semaine de l'année. C'est bien-sûr fait l'année suivante lors de la première semaine voire la seconde avec également effet rétroactif. Là encore, l'entreprise déclare que le salarié était bien en congés lors de la dernière semaine de Décembre et la caisse vous renvoie le document concernant vos congés vers le 15 Janvier avec paiement de vos jours pris. Le seul problème c'est que cette même dernière semaine vous a déjà été payée par l'entreprise.

Pas de soucis ! C'est la période de « recueil »!!; nous répond la nouvelle Directrice des Ressources Humaines tout fraîchement débarquée (et oui .. l'autre a préféré démissionner)

Cette période de recueil n'existe pas dans la loi ! Surement encore une nouvelle loi du groupe.

Deux élus ont saisi l'inspection du travail sur tous ces problèmes d'anticipation qui rendent la paye incompréhensible à cause des rectifications permanentes d'un mois sur l'autre, ainsi que les erreurs d'années d'ancienneté, d'intitulés de postes, etc pour tous les salariés de la région Auvergne / Rhône Alpes qui ont reçu leurs décomptes de ces dernières semaines prises. Là aussi, l'inspection du travail sera saisie.

Eiffage Energie Industrie Tertiaire !

Pour cette entreprise située dans les mêmes locaux que l'autre, que du copier / coller ...

Avec en plus une demande de licenciement faite pour un élu FO.

Nous soutiendrons notre camarade avec qui nous avons fait liste commune aux dernières élections.

Lors de leur dernière réunion de CE, la DRH s'invite alors qu'elle ne fait pas partie de l'entreprise.

Il y aussi les indemnités de petits déplacements qui y sont discutées, alors que normalement cela devrait être fait à la négociation annuelle. On essaie une fois de plus de passer outre: en vue de faire un accord qui déroge à la convention?. Il faudra là aussi saisir l'inspection du travail et voir comment la Direction peut justifier de 2 zones 40 alors que le salarié est normalement en grand déplacement.

Tour des boîtes

Eurovia : C'est qui le patron ?

- Notre PDG, Xavier Huillard, car ne l'oubliez pas EUROVIA est une filiale de VINCI, avait dit il y a quelques années « Les vraies valeurs sont celles que l'on partage ». Aujourd'hui, il prône dans Les Echos, que « le job d'un patron est d'absorber l'angoisse de ses équipes et de leur restituer de l'énergie. Et pas l'inverse »

- Notre Président de la République rejoint bizarrement ses idées à Davos en arguant à la tribune : « on doit mettre en place de vrais partages de la valeur ajoutée » et « partager la richesse avec celles et ceux qui la créent ».

- L'entreprise COLAS annonce l'embauche de milliers d'emplois.

- Le Moniteur, en parallèle, laisse apparaître une hausse des rémunérations des Cadres de 5 à 8% entre 2016 et 2017 et table encore sur une revalorisation de ceux-ci de 6 à 10% en 2018.

Certains n'ont pas encore compris et maintiennent, en négociation, leur sempiternelle refrain sur le « méritant et le « non méritant ». L'avenir des gueux que nous sommes serait inexorablement conditionné par un indice INSEE de misère et une hausse des carburants tandis que celui des seigneurs ou « saigneurs », serait évidemment en lien avec le train de vie de leurs souverains.

La seule récompense pour les ouvriers serait de ne pas déclarer leurs accidents.

Les départs volontaires de salariés expérimentés explosent encore cette année, les agences où le Dialogue Social est possible performant pendant que celles où il est maltraité s'enlisent....

Et notre Directeur Régional ne veut toujours rien comprendre et rien lâcher.

Sans GROUILLOUX il n'y aurait pas et il n'y aura pas de route, mettez vous bien çà dans le crâne!

SAG VIGILEC

Les négociations annuelles de salaire ont eu lieu.

La CGT a signé une augmentation des salaires de 1,3 % pour chaque salarié et 0,2 % de la masse salariale pour les promotions et rattrapage.

La direction indemnise enfin le lavage des bleus à hauteur de 9 € par mois. Pour mémoire 8 salariés de l'entreprise sont aux prud'hommes et demandent 7 € par semaine. Sur ces 8 salariés, un salarié a gagné, six (défendus par la CGT sont en départage et un n'a pas encore été plaidé). Le principal litige concerne le paiement du temps de trajet en temps de travail.

Par ailleurs un ETAM avait contesté avec la CGT devant les prud'hommes la suppression de la prime pour fractionnement des congés payés (environ 250 € par an) supprimée unilatéralement, par l'employeur. Le juge départiteur vient de lui donner raison et la direction n'a pas fait appel de la décision. Les élus CGT demandent que tous les ETAM de l'entreprise soient rétablis dans leurs droits.

Les effets du rachat de SAG VIGILEC par SPIE, ne se sont pas encore fait sentir, mais la direction SPIE annonce une restructuration de tout le groupe.

SPIE: intégration de ACEM et restructuration annoncée

ACEM entreprise de métallurgie, fabricant des machines outils (essentiellement pour Michelin) dont le siège était zone du Maréchat à Riom était une filiale de SPIE d'une trentaine de salariés dont la convention collective était la métallurgie.

Depuis le mois de mai 2017, elle a été absorbée par la SPIE. Les contrats des salariés ont été modifiés et on ne les considère pas comme des non sédentaires alors que leurs contrats prévoient qu'ils peuvent être amenés à faire du déplacement. La conséquence est qu'ils sont les seuls ouvriers de SPIE à ne pas bénéficier du panier.

Chambon Construction : L'entreprise qui n'indemnise pas le trajet

Cette entreprise de gros œuvre, basée à Pont du Château, s'est beaucoup développée ces dernières années. Elle ne paie pas les indemnités de temps de trajet aux salariés. Les chefs de chantier doivent véhiculer des salariés gratuitement. On leur interdit même de prendre la voiture à midi pour aller manger au restaurant ou pour aller chercher du pain.

Aucune indemnité de déplacement à part le panier n'est payée aux ouvriers. Pourtant ils devraient avoir au moins l'indemnité de temps de trajet même ceux qui sont transportés. Ainsi beaucoup d'ouvriers se sont rendus à Brassac les Mines sans rien percevoir. Il est temps de s'organiser pour faire valoir ses droits.

Interim : La CGT largement en tête aux élections chez Man Power :

Les élections nationales à Manpower viennent de se dérouler. En Auvergne, la liste CGT obtient 60% des voix et 9 élus. La CFDT obtient 15%, la CFTC 13%, FO 4%.

Un grand merci à tous et toutes pour votre implication. Le combat continue !

Tour des boîtes

ALLIER

PEINTA : Résister toujours

Dans le précédent journal nous indiquions que cinq salariés avaient saisi le conseil de prud'hommes pour faire respecter la grille du bâtiment.

Finalement la direction a reconnu ses torts et les salariés ont été rétablis dans leurs droits. Un rappel de salaire du montant demandé a été fait sur la paye de décembre.

Pour autant tout n'est pas encore réglé. L'employeur a changé de convention collective sur la paye de novembre en appliquant celle de la métallurgie en lieu et place de celle du bâtiment.

Une petite dizaine de salariés a refusé de signer cette modification de leur contrat de travail qui a entraîné une baisse de leur salaire de base.

En effet pour inclure la prime d'ancienneté, l'employeur a baissé le salaire de base. Résultat ceux qui sont les plus anciens voient leur salaire de base diminuer plus fortement que les autres. La règle de « à travail égal salaire égal » n'est plus respectée. La prime d'ancienneté sert à récompenser la fidélité pas à faire le salaire de base.

Nous sommes dans l'attente d'une négociation, à défaut les salariés connaissent le chemin des prud'hommes.

LICENCIEMENT ATTENTION !

Dorénavant si vous êtes licencié, vous avez un délai de 15 jours pour demander en Recommandé avec accusé de réception à l'employeur des précisions sur les faits reprochés dans la lettre de licenciement .

Faute pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande de précision, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement constituera une simple irrégularité de procédure, ouvrant droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

N'hésitez pas, téléphonez pour prendre rendez vous au syndicat ou venez aux permanences (voir dernière page).

SOGEB MAZET débrayage pour l'emploi

Le 6 décembre une cinquantaine de salariés de cette entreprise plâtrerie peinture a arrêté le travail pour faire échouer le projet de licenciement de 7 salariés du site de St Amand –Montrond.

HAUTE LOIRE

OPAC 43 & FOYER VELLAVE

Les organismes HLM de Haute Loire mis à mal par la loi de finance !

L'article 52 de la loi de finance prévoit la baisse des APL qui doit être compensée par une baisse des loyers des bailleurs sociaux (pas les propriétaires privés). Cette mesure va impacter de plein fouet l'OPAC 43 ET LE FOYER VELLAVE avec des pertes financières respectives de 2 M€ et 1 M€.

Les deux organismes dont les finances ne sont déjà pas mirobolantes ne pourront plus construire de logements neufs sur la Haute Loire et auront du mal à entretenir le patrimoine existant, ils risquent de ne pas survivre à ces mesures.

La future loi ELAN, prévoit que d'ici 2020, les organismes HLM devront se regrouper pour qu'il n'y ai plus de bailleur social de moins de 20 000 logements. L'OPAC 43 avec ses 6000 logements est loin du compte et devra se rapprocher d'autres OPAC 42 ou 63 ??? Le Foyer Vellave 3000 logements dépend déjà d'Alliade Habitat (SA HLM Lyonnaise) risque d'être absorbé par le Groupe Alliade avec une mutualisation des moyens à Lyon.

En cas de fusion ou d'absorption, la CGT OPAC 43 et FOYER VELLAVE sera vigilante à ce que ces restructurations ne se fassent pas au détriment des salariés.

Ingrid MOOTE et Chantal DIOUDONNAT

AUBRILAM mobilier urbain BRIOUDE- CLERMONT : Brillante élection de nos candidats.

Les élections des délégués du personnel ont eu lieu en octobre 2017 au sein de cette entreprise de 34 salariés. Alors qu'ils se présentaient pour la première fois, les candidats CGT ont été élus à une très grande majorité. Ils ont obtenu 80% des votants dès le premier tour face aux élus sortants de force ouvrière.

Cette grande confiance des salariés à nos candidats leur permettra une plus grande efficacité face à la direction de l'entreprise. Même si leur tâche sera difficile, ils ne doivent pas décevoir les travailleurs qui les ont brillamment élus. Ils peuvent compter sur le soutien du syndicat CGT construction. Nous leur souhaitons bon courage.



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

Adresse _____

Téléphone : _____ Portable : _____

Email _____ Date de Naissance : ____/____/____

Entreprise : _____

Adresse entreprise : _____

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

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

Taux Horaire : _____ Cotisation _____

PAC (prélèvement des Cotisations) OUI Non

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

✂ _____

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

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

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

DÉBITEUR

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Identifiant Créancier SEPA : **FR34ZZZ491091**

CRÉANCIER : SYNDICAT CGT CONSTRUCTION

INTER DEPARTEMENTAL 03 / 63

Adresse : MAISON DU PEUPLE – PLACE DE LA LIBERTE

63000 CLERMONT FERRAND

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

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

A : _____ Le _____

Signature :

EN 2018, C'EST DECIDE, JE ME SYNDIQUE CGT POUR CONNAITRE ET DEFENDRE MES DROITS

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

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

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

SE SYNDIQUER, C'EST NORMAL

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

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

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

La cotisation syndicale augmente de 1,5 % en 2018.

Pour être encore plus à égalité avec les patrons, nous avons besoin d'être plus informés, plus forts, d'être encore plus nombreux.

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

Rejoins-nous pour :

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

MODALITÉS PRATIQUES

1 heure par mois pour te syndiquer

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

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

Outre le fait essentiel que je participe à la création d'une force qui permet de discuter d'égal à

MES DROITS EN ME SYNDIQUANT

égal avec les employeurs, j'ai droit :

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

NOUVEAU: ENCORE MOINS CHER

- Diminuer mes impôts (si j'en paie), de 66 % de la cotisation annuelle ou toucher un chèque de remboursement de 66 % de la cotisation si on n'en paye pas. (Par exemple le remboursement est de 100 € pour une cotisation annuelle de 150 €).

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



PERMANENCES SYNDICALES

LIEU	ADRESSE	TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple	04 73 16 91 81 04 73 16 91 24	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL RIOM	Rue de l'Oratoire	04 73 38 78 40	⇒ Vendredi de 16H à 18H
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	04.70.97.15.50	⇒ 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	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 DE FROMENT : 06 09 62 66 49
Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02
Laurent DIAS : 06 22 28 08 19
Aurore BION-BOSTVIRONNOIS : 06 11 23 78 65

Pour la Haute-Loire : Daniel BOYER: 06 66 66 90 67
Pour le Cantal : Jérôme DONORE : 06 74 68 09 62
Pour l'intérim
Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52