



# AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND



Déposé le 20 juin 2019

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**JUIN 2019- N° 89**



## Sommaire

Edito	p 1
Sécurité sociale	p 2
Salariés	p 3
Temps de travail	p 4
Bilan prud'hommes	p 5
Négociation bâtiment	p 6
Grilles :	p 7 à 10
Nos droits:	p 11
Tour des boîtes :	p 12 à 15
Permanences	p 16

## ABOLLISSONS LES PRIVILEGES AUGMENTEZ LES SALAIRES BAISSEZ LES DIVIDENDES

Le ras le bol de se voir voler son travail, de batailler pour finir les fins de mois s'est exprimé d'une façon nouvelle qui a pu surprendre par le mouvement des gilets jaunes.

Cette année encore, les 40 plus grands groupes français ont gâté leurs actionnaires. Elles ont versé 57,4 milliards d'euros de dividendes, créant ainsi un nouveau record. Les groupes du CAC 40 ont redistribué à leurs actionnaires les deux tiers de leurs bénéfices entre 2009 (année de la crise financière mondiale) et 2016, soit deux fois plus que dans les années 2000.

Les richesses n'ont jamais été aussi mal partagées depuis la crise au sein des grands groupes, qui choisissent délibérément une course aux résultats de court terme pour conforter les actionnaires et les grands patrons au détriment des salariés et de l'investissement.

Le 17 novembre 2018, c'est une lame de fond des invisibles qui se lèvent contre un système au service des riches, qui les condamnent à perdre perpétuellement.

Ce mouvement a mis fin au « rond-rond » médiatique voulant faire croire que tout allait bien et que les salariés ne revendiquaient plus.

Ce mouvement est indépendant des organisations syndicales mais nous, CGT, avons des points communs :

- La volonté de justice sociale, nous voulons un mouvement pour l'augmentation des salaires et des pensions, contre les taxes et pour un impôt égalitaire, pour le rétablissement de l'ISF, la suppression du CICE
- Pour des services publics pour tous
- Nous pensons que pour gagner, cela ne viendra pas de gentilles discussions pleines de bon sens mais qu'il faut créer le rapport de force, se mobiliser, car nous nous heurtons à un grand patronat et un gouvernement à son service qui veut garder et amplifier ses privilèges.

**Nous nous sommes retrouvés ensemble lors de plusieurs journées d'action et du 1er mai. CONTINUONS car le combat sera long!**

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

# SÉCURITÉ SOCIALE

## LE GOUVERNEMENT SORT DE L'OMBRE !

Ce n'est pas par hasard qu'un amendement venu du parti gouvernemental a voulu en juillet 2018 remplacer dans la constitution l'expression « sécurité sociale » par « protection sociale ».

La sécurité sociale a été créée sur la base d'un principe simple et juste de solidarité : « *Chacun paye en travaillant selon ses moyens et touche selon ses besoins* »

La Sécurité Sociale n'est pas soumise à la concurrence, la protection sociale si ! La sécurité sociale est le contraire d'une assurance où l'on paye suivant les risques et plus on a d'argent plus on peut se faire prendre en charge des risques.

Le budget de l'assurance maladie représentait en 2017 163 Milliards. C'est un budget indépendant où les cotisations des salariés qui constituent un salaire mis dans un pot commun, équilibrent les dépenses. Une telle somme fait baver d'envie les requins de la finance et des assurances.

**La sécurité sociale n'est pas une charge mais une chance! C'est elle qui a permis d'augmenter l'espérance de vie de 20 ans depuis 1950.**

Depuis des dizaines d'années par petites touches, les différents gouvernements attaquent ces principes.

En 1967, la part des administrateurs salariés qui représentaient les deux tiers des salariés est passée à 50%. Une modification pour faire devenir le conseil d'administration « paritaire » (le numéro 2 du MEDEF Keller définissait ainsi le paritarisme : « *C'est le Medef qui décide avec un traître* »). En même temps les administrateurs ne seront plus élus pour que la CGT ne soit plus majoritaire.

En 1991 était créée la CSG qui remplaçait une partie des cotisations par l'impôt. Depuis toutes les augmentations de cotisation ont été celles de la CSG payées à 90 % par les salariés.

Les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de diminuer le rôle de la sécurité sociale au profit des mutuelles qui fonctionnent sur la logique de l'assurance (on paye suivant les risques ainsi les retraités payent plus que les salariés). Ainsi depuis dix ans les cotisations des mutuelles ont doublé alors que nos salaires n'ont augmenté que de 17 % en moyenne.

Le gouvernement qui a du reculer sur le remplacement du mot sécurité sociale par protection sociale, poursuit malgré tout son œuvre destructrice.

Il poursuit ses attaques en remettant en cause le financement de la maladie et du chômage par la cotisation et futur le projet de réforme des retraites envisagé

pour 2019. On passe d'une logique de droits associés au travail à une logique de solidarité qui passe par l'impôt ! Cela renforce l'idée que le travail est un coût alors qu'il crée des richesses, ce sont les dividendes versés aux actionnaires qui sont des coûts.

Les retraités subissent la double peine augmentation de la CSG et augmentation des mutuelles.,

**Ne dites pas Prime « Macron », son vrai nom c'est « Prime gilets jaunes » !**

**En effet cette prime est le résultat du rapport des forces créé par la mobilisation des gilets jaunes et non de la « gentillesse » de Macron.** Ce ne sont que des médias serviles qui ont appelé sur ordre cette prime du nom de Macron.

Malheureusement cette prime est à la hauteur du rapport de force créé : réel mais insuffisant.

En effet les employeurs n'ont aucune obligation légale de la mettre en place.

Elle bénéficiait à ceux dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC (apprentis compris) présents au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime, si celle-ci était antérieure.

La prime pouvait être modulée dans son montant en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée du travail et la durée de présence effective au cours de l'année 2018. Les congés maternité, paternité, adoption et le congé parental d'éducation sont pris en compte comme temps de présence effective.

Toutefois, aucun critère ne peut conduire à une attribution discriminatoire de la prime entre les salariés.

Elle devait être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Elle ne pouvait remplacer des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise, ni à aucun autre élément de rémunération par exemple treizième mois).

Cette prime est exonérée dans la limite de 1.000 euros de l'impôt sur le revenu et des cotisations et contributions sociales la prime Macron à l'ensemble de vos salariés, l'exonération ne peut s'appliquer qu'aux primes versées aux salariés dont la rémunération perçue en 2018 ne dépasse pas 3 fois le SMIC annuel.

**Cela déroge aux règles qui veulent que toute rémunération du travail soit soumise à cotisations sociales**

# Stop au dumping social!

**Chantier « la comédie »  
Courrier au Maire de Clermont-Ferrand**



Monsieur le Maire,

Lors de la dernière campagne municipale, nous avons interrogé votre liste sur les salariés détachés.

Il y avait eu en réponse un engagement de la future équipe municipale d'être vigilant sur les travaux engagés par la mairie et un engagement à ce qu'il n'y ait pas de salariés détachés.

Nous sommes surpris et scandalisés que sur le chantier « la Comédie », le lot de plâtrerie-peinture soit donné à l'entreprise ERBA.

Cette entreprise de la Loire est malheureusement connue sur la Place de Clermont. Elle est intervenue sur le chantier de l'hôpital d'Estaing et sur le chantier de rénovation des immeubles de Saint Jacques. A chaque fois, elle fait travailler dans des conditions illégales des salariés venant des pays de l'Est.

Comment ne pas s'interroger qu'une entreprise venue de l'extérieur puisse traiter un chantier à environ 500 000 € de moins que les autres entreprises ?

Il s'avère que sur ce chantier elle fait appel à des salariés d'entreprises intérimaires de pays de l'Est, sans que les règles de rémunération ne soient respectées.

Nous vous demandons de respecter vos engagements et prendre les moyens pour qu'il n'y ait pas de salariés détachés sur ce chantier.

Dans l'attente de votre réponse, Monsieur le Maire, .

## Procès Rougerie en appel

Créateur d'une entreprise d'intérim polonaise « Carrières et conseils », Baptiste Rougerie fournissait plusieurs entreprises clermontoises de second œuvre en main d'œuvre polonaise.

A la suite de procès-verbaux dressés par l'inspection du travail, l'employeur a été condamné en correctionnelle à Clermont Ferrand le 12 février 2018.

- à 6 mois de prison avec sursis
- 40 000 € d'amende
- 10 ans d'interdiction de gérer une entreprise intérimaire
- à verser 1500 € au syndicat CGT Construction qui s'était constituée partie civile.

Les motifs de la condamnation étaient d'avoir :

- entre 2013 et 2015 exercé une activité de travail dissimulé,
- mis à disposition des salariés intérimaires sans contrat de mise à disposition dans les délais prescrits,
- exercé une activité de prêt de main d'œuvre en 2013 non conforme aux obligations légales.

La CGT Construction qui avait dénoncé les faits à l'inspection du travail s'est constituée partie civile.

La CGT Construction a fait valoir que ces pratiques visent à fournir de la main d'œuvre pas chère, vulnérable et dépendante. Elles déstructurent la profession et créent un dumping social, une mise en concurrence avec des salariés ayant un statut inférieur et en fragilité pour défendre leurs droits. Elles empêchent l'embauche et la formation de jeunes dans les professions de la construction.

Il fallait avoir les nerfs solides pour écouter sa défense : « C'était un pauvre entrepreneur victime de l'acharnement de l'inspection du travail aujourd'hui au RSA ». « C'était un bienfaiteur car il fournissait de la main d'œuvre qualifiée qui manquait et ses clients Keser , Ipso Facto ou Equation payaient 30 % de plus (sic) pour avoir cette main d'œuvre. »

Espérons que le juge sera vigilant.

Le procès en appel a eu lieu le 11 avril 2019.

Le résultat sera rendu le 27 juin 2019.



# TEMPS DE TRAVAIL : MACRON EN MARCHÉ... ARRIERE !

## Un mensonge de plus !

Alors que l'on fête les 100 ans de la journée de 8 heures, Emmanuel Macron a menti dans son allocution du 25 avril 2019, affirmant que nous devons travailler davantage car nous étions ceux dont la durée du temps de travail était la plus faible en Europe.

Un mensonge si grossier qu'il suffit d'aller sur le site du gouvernement pour observer que cette allégation est fautive. Alors qu'en 2018, la durée moyenne hebdomadaire de travail s'établissait à 36,3 heures en France, cette dernière n'était que de 34,8 heures en Allemagne et 29,3 heures aux Pays-Bas ...

Ce ne sont pas des mensonges innocents mais des pions avancés pour remettre en cause ce que le grand patronat n'a jamais admis : les 35 H.

**Pourtant le sens de l'histoire, le sens du progrès social c'est la réduction du temps de travail qui doit permettre à tous de travailler qui permet d'avoir du temps pour soi et pour sa famille.**

## La réduction du temps de travail : une lutte permanente du mouvement syndical

La journée de 8 heures fête ses 100 ans.

Le 23 avril 1919, il y a 100 ans, une loi instaura la journée de 8 heures de travail. Il faudra attendre 1921 pour que cette dernière s'applique dans une grande partie des entreprises.

Bien avant cette date, la réduction du temps de travail était l'une des revendications principales des travailleurs.

La journée de douze heures donne lieu à de nombreuses luttes sociales dès les années 1830. A cette époque, on travaille quinze à dix-sept heures par jour

En 1841 : le travail des enfants de moins de 12 ans est limité à 8 heures par jour et à 12 heures pour les enfants de moins de 16 ans.

Il faudra attendre 1848 pour qu'un décret fixe les limites du temps de travail quotidien à 12 heures, qui fut immédiatement contesté par le patronat de l'époque, qui condamnait l'intervention de l'Etat. La revendication de réduction du temps de travail suscite des mobilisations partout dans les pays développés.

Le 1<sup>er</sup> mai 1886, à Chicago, une grève autour d'un seul slogan « *Nous voulons huit heures!* » contraignit les 12 000 entreprises de la ville à baisser le rideau. Ce mouvement sera violemment réprimé -

la police ayant fait feu sur la foule - et marquera le mouvement ouvrier.

Trois ans plus tard, la II<sup>e</sup> Internationale réunie à Paris décidera de faire du 1<sup>er</sup> mai « une journée de lutte dans le monde ». Malgré la répression qui aura souvent eu cours à l'occasion de cette journée, l'exigence de réduction du temps de travail se structurera dans le mouvement ouvrier : les luttes pour l'obtenir se multiplieront

En 1892 la durée quotidienne du travail est limitée à 11 heures pour les femmes et les enfants, assortie de l'interdiction du travail de nuit dans l'industrie.

En 1900, la journée de travail est ramenée à 10 heures dans l'industrie, soit 70 heures par semaine.

En 1906, la loi institue pour la première fois un jour de repos hebdomadaire obligatoire, le dimanche.

En 1909, lors de son congrès fondateur, la CGT en fera sa revendication principale.

En 1919, la durée légale du travail est fixée à 8 heures par jour à raison de 6 jours par semaine, soit 48 heures hebdomadaire.

En 1936 le mouvement social permet d'obtenir la semaine de 40 H et quinze jours de congés payés.

En 1982 la durée légale est portée à 39h avec la cinquième semaine de congés.

En 2000, l'horaire légal hebdomadaire est porté à 35 h.

Aujourd'hui encore, la CGT se bat pour imposer son respect.



# Bilan de notre activité pour défendre les droits des salariés

## Bilan Prud'homme 2018 CGT Construction 63-03

### 1/ 90 dossiers posés en 2018 dont

- 53 (59 %) pour l'artisanat,
- 26 (29%) en référé
- 7 (7%) ETAM.
- 19 (21 %) ont été conciliés



## En France

### Le nombre des dossiers prud'hommes a chuté en 2017

### 2/ Les principales demandes par thème :

- |  |    |
|--|----|
| 1 – Le paiement du temps de trajet en temps de travail ou les heures sup | 5  |
| 2 – Les qualifications   | 8  |
| 3 – Les déplacements et paniers  | 7  |
| 4 – Licenciements  | 16 |
| 5 - Salaires/ congés payés/ +documents de fin de contrat                 | 42 |
| 6 –Dossiers sur inaptitude   | 5  |
| 7 - Liquidation astreinte  | 3  |

### 3/ les dossiers jugés en 2018

C'est un total de 485 690 euros gagnés.

### 4/ quelques observations

Après une chute des dossiers l'an dernier comme partout en France due principalement au formalisme pour introduire un dossier et aussi aux délais de prescription, notre syndicat revient à peu près à son rythme de croisière autour de 90 dossiers par an (exception ou pas l'avenir nous le dira).

Par contre le montant des sommes gagnées a diminué de plus de moitié en deux ans. Cela était malheureusement prévisible, la réduction de la prescription (délai pendant lequel on peut revenir en arrière pour réclamer des sommes dues) sous toutes ces formes arrange et encourage les patrons voyous. De plus nous ne pouvons plus poser de dossiers sur défaut de reclassement à la suite d'inaptitude (Vinci dit merci à Macron) au vu des modifications protégeant les grands groupes mais nous avons une explosion de dossiers pour contester les avis de la médecine du travail mais qui ne rapporte rien ou presque financièrement à l'issue du jugement.

Dans 39 dossiers (43 %), soit l'entreprise est déjà en liquidation judiciaire, soit le devient en cours de procédure.

**Cet outil juridique permettant aux salariés de défendre les droits que nous avons acquis est particulièrement utile pour les salariés de l'artisanat.**

En 2017 le nombre de dossiers posés en France est passé de 150.000 à 127.000, soit une baisse de 15%.

La ministre du travail fanfaronne en attribuant cette chute à sa réforme scandaleuse de l'indemnisation du préjudice pour les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse qui a été « diminuée par deux ».

Ce barème aurait eu un "effet massif", explique la ministre du Travail. Elle poursuit son mensonge en affirmant que le nombre de négociations aurait augmenté sans aucun chiffre prouvant cette affirmation.

Malheureusement, la plupart des grands médias ont répété les affirmations ministérielles sans aucune vérification.

Le nouveau barème d'indemnisation du préjudice ne peut avoir un tel impact car il est entré en vigueur le 23 septembre 2017 et ne s'applique qu'aux licenciements postérieurs à cette date.

En réalité, il s'agit d'un renoncement causé par la complexification de la procédure prud'homale mise en place en 2016 par le ministre de Hollande nommé Macron.

Avant la réforme de 2016, il fallait entre 20 minutes et une heure pour faire une demande devant le conseil des prud'hommes. Aujourd'hui, c'est une demi-journée au minimum. Tout ceci entraîne un surcoût d'honoraires dans un environnement où l'aide juridictionnelle n'est pas à la hauteur. De plus l'obligation de prouver les motifs de la saisine pèse toujours sur le demandeur.

En appel la loi de 2016 oblige les parties à conclure à toute vitesse pour ensuite laisser le dossier en attente pendant près de deux ans. Quant aux pièges qui sèment le parcours de l'appelant, ils sont faits pour diminuer artificiellement et arbitrairement le nombre de dossiers.

Quant aux négociations dont se vante la ministre, elles n'ont pas attendu le recul de 2017 pour exister ! Elles ont toujours eu lieu. Elles sont même rendues plus difficiles pour les salariés car les employeurs savent que le risque d'être condamné est diminué.

Il n'y a pas de quoi se réjouir de cette baisse des dossiers prud'hommes. En effet, malheureusement elle ne résulte pas d'une baisse des infractions patronales qui ont été encouragées ces dernières années mais au contraire des difficultés mises en place par les gouvernements successifs pour que les salariés puissent faire valoir leurs droits.

# Harmonisation des grilles de salaire du bâtiment Auvergne et Rhône-Alpes

Avec la fusion des régions Auvergne et Rhône Alpes, la CGT a soulevé un problème important sur les différences de salaires entre les 2 régions.

En effet la convention prévoit que les grilles soient régionales et donc il ne devrait y avoir qu'une seule grille pour la région.

Catégorie	AU-VERGNE	RHÔNE-ALPES	Différence mensuel	Différence horaire
N1- P1	10.03 €	10.03 €	-	-
N1- P2	10.03 €	10.03 €	-	-
N2	10.72 €	10.80 €	<b>12.21 €</b>	<b>0,08 €</b>
N3 - P1	11.76 €	12.12 €	<b>55.14 €</b>	<b>0,36 €</b>
N3 - P2	12.62 €	13.18 €	<b>86.26 €</b>	<b>0,56 €</b>
N4 - P1	13.47 €	14,24 €	<b>117.4 €</b>	<b>0,77 €</b>
N4 - P2	14,33 €	15,30 €	<b>148.53 €</b>	<b>0,97 €</b>

## Le tableau avec les écarts entre les régions.

Afin que des négociations soient ouvertes entre syndicats de salariés et les chambres patronales la CGT a élaboré un tract et une pétition pour que les salaires soient identiques sur la nouvelle grande région. Beaucoup de travailleurs ont souhaité la signer et l'objectif d'une ouverture de négociation a été atteint.

**Voici ce qui a été négocié pour que les salaires d'Auvergne rattrapent les salaires de Rhône-Alpes :**

Catégorie	Taux horaire avril 2018	Taux horaire janvier 2019	Augmentation horaire	Augmentation mensuelle
N1- P1	10.03 €	<b>10.03 €</b>		
N1- P2	10.03 €	<b>10.03 €</b>		
N2	10.72 €	<b>10.80 €</b>	<b>+0.08 €</b>	<b>12,21 €</b>
N3 - P1	11.76 €	<b>11.88 €</b>	<b>+0.12 €</b>	<b>18.20 €</b>
N3 - P2	12.62 €	<b>12.76 €</b>	<b>+0.14 €</b>	<b>21.23 €</b>
N4 - P1	13.47 €	<b>13.66 €</b>	<b>+0.19 €</b>	<b>28.81 €</b>
N4 - P2	14,33 €	<b>14.53 €</b>	<b>+0.20 €</b>	<b>30.33 €</b>

Malgré le fait que la chambre patronale ait signé l'accord le 28 septembre 2018, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 elle ne veut pas respecter son engagement.

La CGT Construction n'accepte pas ce refus de tenir ses promesses (même si elle les trouvait faibles et tardives).

Ce refus de la chambre patronale repousse à une date inconnue l'harmonisation des grilles avec Rhône Alpes

qui devait être faite depuis 2015. Elle a écrit en ce sens à la chambre patronale.

**Si tu fais partie des salariés au minima de ta catégorie (colonne du milieu), il faut que tu viennes avec tes derniers bulletins de salaire à la permanence (voir la dernière page suivant l'endroit où tu te trouves).**

## Lettre de la CGT Construction à la Fédération patronale du bâtiment

Monsieur,

Nous sommes très étonnés que la revalorisation signée le 28 septembre 2018 par votre organisation prévoyant un début de rattrapage de la grille Auvergne par rapport à celle de Rhône-Alpes pour être en conformité avec la convention nationale n'ait pas été appliquée.

Outre le fait que la crédibilité de la FFB est une fois de plus remise en cause, cela n'est pas bon pour notre profession.

Ainsi il n'y aurait aucune augmentation des minima en 2019, alors qu'on commence à se plaindre du manque de main-d'œuvre.

Cela ruine tous nos efforts pour faire cesser le scandale des salariés détachés. Cela repousse encore l'harmonisation avec Rhône Alpes (alors même qu'elle pouvait se faire « sans douleur »). Que deviendra le calendrier que vous vous étiez engagé à respecter le 28 septembre 2018 ?

Nous sommes étonnés de constater que vous ne voyez pas que votre conservatisme social « *faut pas payer les ouvriers* » nuit à la profession à long terme.

Par la présente nous vous redisons « **Respectez vos engagements** ».

La CGT construction 63 fera le nécessaire soit par la mobilisation soit par des actions en justice pour que ce qui est signé soit appliqué.

Dans l'attente d'une réponse, recevez nos salutations.

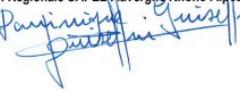
## Des signatures qui ne valent rien ?

Ce sont les signatures patronales apposées en bas du document de convergence signé le 28 septembre 2018.

FFB Auvergne Rhône-Alpes

M Gilles Couvêchex  


Union Régionale CAPEB Auvergne Rhône-Alpes

M 

Fédération SCOPBTP Limousin Berry Auvergne

M JEAN NOEL LE BERT  


Fédération SCOPBTP Rhône-Alpes

M 

# AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

## LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2019

### I – GRILLES POUR L'ANNEE 2019

qualifications	Employés				Techniciens et agents de maîtrise			
	A	B	C	D	E	F	G	H
Diplômes d'entrée	Aucun	CAP	BP		BTS			
Minima annuel	19 852,00	21 224,00	22 655,00	24 957,00	27 656,00 €	30 847,00 €	33 630,00 €	35 129,00 €
Salaire mensuel	1 613,98 €	1 725,53 €	1 841,87 €	2 029,02 €	2 248,46 €	2 507,89 €	2 734,15 €	2 856,02 €

La dernière ligne devrait être le salaire minimal mensuel obligatoire, malheureusement une prime ou le 13<sup>ème</sup> 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	35 474,00 €	38 674,00 €	40 398,00 €
Salaire mensuel	2 884 €	3 144 €	3 284 €

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 salariés dont l'horaire de l'entreprise n'est pas 35 H, il y a lieu d'appliquer un coefficient multiplicateur de la grille 35 H suivant l'horaire appliqué.

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 2019, 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 €		

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<sup>er</sup> janvier 2019 pour les salariés à 35 H : 7,97 € (2 % d'augmentation).

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

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

# TRAVAUX PUBLICS

## RÉGION AUVERGNE

### Minimum annuel 2019 pour les salariés à 35 heures

Augmentation pour l'année 2019 : 3%

Catégories	Coefficients	Salaire annuel	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance	Nouveaux embauchés, intérim
Catégories	Coefficients	minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Horaire minimum (1)	CDD
NI – P1	100	19 762,00	1606,67	10,59	10,86
NI – P2	110	20 069,00	1631,63	10,76	11,03
NII – P1	125	20 838,00	1694,15	11,17	11,45
NII – P2	140	23 066,00	1875,28	12,36	12,67
NIII – P1	150	24 664,00	2005,20	13,22	13,55
NIII – P2	165	26 383,00	2144,96	14,14	14,50
NIV	180	28 763,00	2338,46	15,42	15,80

(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 : 11,30 €**  
par jour indemnisé en **GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2019.**

### PETITS DÉPLACEMENTS

#### Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2019

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	10,70 €	10,70 €	10,70 €	10,70 €	10,70 €	10,70 €
Temps de trajet	0,83 €	1,84 €	3,00 €	4,60 €	6,13 €	7,77 €
Frais de Transport	0,80 €	2,40 €	4,82 €	8,02 €	11,21 €	14,44 €
<b>TOTAL</b>	12,33 €	14,94 €	18,52 €	23,32 €	28,04 €	32,91 €

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 au 1<sup>er</sup> avril 2018 inchangée en 2019**

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 511 €	1 600 €	1 718 €	1840 €	2056 €	2308 €	2 571 €	2899€

**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.

**SMIC À 10,03 € (1 521,22 € mensuel) depuis le 1er janvier 2019)**

**OUVRIERS Bâtiment à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire	augmentation 2019	minima
		151 H 67			2019
NI – P1	150	1500,6	9,89		10,03
NI – P2	170	1517,48	10,01		10,03
NII	185	1625,93	10,72	12,13	10,80
NIII – P1	210	1784,1	11,76	18,38	11,88
NIII – P2	230	1913,86	12,62	21,57	12,76
NIV – P1	250	2043,6	13,47	29,35	13,66
NIV – P2	270	2173,35	14,33	29,71	14,53

### PETITS DEPLACEMENTS applicables au 1er avril 2019

Nature de	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	9,88 €	9,88 €	9,88 €	9,88 €	9,88 €	9,88 €
Temps de trajet	0,63 €	1,36 €	2,68 €	3,88 €	4,92 €	6,43 €
Frais de transport	0,74 €	1,70 €	5,01 €	7,90 €	10,94 €	13,90 €
<b>TOTAL</b>	<b>11,25 €</b>	<b>12,94 €</b>	<b>17,57 €</b>	<b>21,66 €</b>	<b>25,74 €</b>	<b>30,21 €</b>

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<sup>er</sup> janvier 2019

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres	
	Mensuel	Txt horaire		Mensuel	Tx horaire	Annuel	mensuel
<b>Niv 1</b>			<b>Niv 5</b>			<b>Niv 8</b>	
<i>Echelon 1</i>	1 551,43 €	10,23 €	<i>Echelon 1</i>	1 824,26 €	12,03 €	<b><i>Echelon 1</i></b>	28 140 €
<i>Echelon 2</i>	1 564,67 €	10,32 €	<i>Echelon 2</i>	1 882,28 €	12,41 €	<b><i>Echelon 2</i></b>	35 310 €
<b>Niv 2</b>			<i>Echelon 3</i>	2 012,59 €	13,27 €	<b><i>Echelon 3</i></b>	37 460 €
<i>Echelon 1</i>	1 568,74 €	10,34 €	<b>Niv 6</b>			<b>Niv 9</b>	
<i>Echelon 2</i>	1 588,08 €	10,47 €	<i>Echelon 1</i>	2 048,22 €	13,50 €	<b><i>Echelon 1</i></b>	41 190 €
<i>Echelon 3</i>	1 633,89 €	10,77 €	<i>Echelon 2</i>	2 125,58 €	14,01 €	<b><i>Echelon 2</i></b>	48 390 €
<b>Niv 3</b>			<i>Echelon 3</i>	2 295,59 €	15,14 €		
<i>Echelon 1</i>	1 643,05 €	10,83 €	<b>Niv 7</b>			<b>Niv 10</b>	
<i>Echelon 2</i>	1 670,54 €	11,01 €	<i>Echelon 1</i>	2 342,42 €	15,44 €	<b><i>Echelon 1</i></b>	55 970 €
<i>Echelon 3</i>	1 719,40 €	11,34 €	<i>Echelon 2</i>	2 483,92 €	16,38 €	<b><i>Echelon 2</i></b>	61 370 €
<b>Niv 4</b>			<i>Echelon 3</i>	2 707,88 €	17,85 €		
<i>Echelon 1</i>	1 728,56 €	11,40 €					
<i>Echelon 2</i>	1 757,07 €	11,58 €					
<i>Echelon 3</i>	1 819,17 €	11,99 €					

**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

## Négoce de matériaux : Grille applicable au 1er février 2018

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1 504,48	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
2	170	1 510,08	38,82	77,65	116,48	155,3	194,13
2	180	1 522,69	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
2	195	1 573,32	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
3	210	1 623,94	42,32	84,65	126,99	169,3	211,64
3	225	1 674,57	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
3	245	1 742,07	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
4	250	1 758,94	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
4	270	1 826,44	47,92	95,85	143,77	191,7	239,61
4	290	1 893,94	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
5	310	1 961,44	51,64	103,3	154,95	206,61	258,26
5	330	2 028,94	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59 <b>10</b>
5	350	2 096,44	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

# NOS DROITS

## Grand déplacement :

### Les pendules remises à l'heure

De nombreux litiges existent au niveau du grand déplacement dans le bâtiment et les TP.

En effet beaucoup de patrons (Vinci, SPIE par exemple) remettent en cause les règles de la convention. Collective.

**La convention précise que le salarié est en situation de grand déplacement lorsque son chantier est à plus de 50 Km de chez lui et qu'il n'y a pas de transport en commun (un véhicule mis à disposition par l'entreprise est un moyen de transport en commun).**

Ceci avait déjà été confirmé par plusieurs arrêts de la Cour de Cassation indiquant que le grand déplacement était dû sans que le salarié ait à justifier de frais par des factures ni qu'il ait découché.

De nouveaux arrêts intervenus confirment que le salarié a droit au grand déplacement lorsque son chantier est à plus de 50 km de son domicile.

Deux salariés de Canti CEGELEC qui travaillaient à Vertolaye et habitaient sur l'agglomération clermontoise ont obtenu un arrêt de la Cour d'appel de Riom leur accordant un rappel total de 100 000 euros.

Pour un autre salarié de Peretti qui résidait à Saint Eloi les Mines et ne disposait pas de véhicule de l'entreprise, la Cour de cassation vient de casser un arrêt de la cour d'appel de Riom qui avait débouté le salarié au prétexte qu'il rentrait chez lui chaque soir. La Cour de cassation rappelle que seul doit être pris en compte l'éloignement du chantier et du domicile du salarié ainsi que l'absence de transport en commun.

## CONVENTION DU BATIMENT : LA COUR D'APPEL DE PARIS DONNE RAISON A LA CGT

Dans un arrêt du 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris nous a donné raison dans notre demande de suspension des nouvelles dispositions de la convention collective des ouvriers du Bâtiment applicables depuis juillet 2018.

La Fédération patronale avait en effet empêché la délégation CGT de participer la réunion de négociation le 14 février 2018.

La Cour d'appel de Paris :

*déclare recevable notre demande de suspension des accords signés sur les nouvelles conventions collectives ouvriers bâtiment suite aux réunions des 14 février 2018 et 07 mars 2018 sans notre présence,*

*dit que la signature de ces accords est donc entachée d'une irrégularité manifeste,*

*ordonne la suspension des effets de ces accords*  
**condamne la FFB a nous verser la somme de 3500,00€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.**

Par cette décision, la Cour d'appel de PARIS a rappelé à tous les acteurs du secteur que nous sommes toujours la première organisation syndicale dans les ouvriers du Bâtiment et qu'aucune négociation ne peut avoir lieu hors de notre présence et avec la délégation que nous choisissons.

Conséquence pratique : les reculs sociaux prévus dans le texte attaqué sont annulés et on revient pour le moment à l'ancienne convention collective.

## TRAVAILLEUR DETACHE –

### ARRET RENDU par la COUR D'APPEL DE RIOM

Le 05 juin 2018, la Cour d'Appel de Riom a confirmé le jugement du Conseil de Prud'homme relatif à la reconnaissance de la responsabilité de l'entreprise donneur d'ordre JDC AIRPORTS, entreprise belge, notamment sur les délits de marchandage et de prêt de main d'œuvre illicite. Cette entreprise intervient notamment sur les travaux de balisage sur les aéroports européens (Marseille, Parise, Norvège, Pays-Bas...)

Le travailleur polonais était venu travailler sur l'aéroport de Clermont-Ferrand pour le compte d'entreprise polonaise créée quelques mois avant le chantier.

Ce travailleur s'est retrouvé à travailler de nuit 40h par semaine pour une rémunération mensuelle d'environ 250 euros et ce, sans aucune déclaration effectuée auprès de la DIRECCTE.

Or ces pratiques violent les règles du noyau dur instauré par une directive européenne qui garantissent à minima une rémunération équivalente à un travailleur

du pays d'accueil.

La Cour d'appel a jugé dans cette affaire le délit de marchandage et le prêt de main d'œuvre illicite de l'entreprise JDC AIRPORT, que l'entreprise polonaise n'était qu'une boîte aux lettres et que le contrat de sous-traitance entre les deux « avait pour objectif exclusif le prêt de main d'œuvre à un coût très avantageux. »

Cet arrêt reconnaît également comme légitime l'intervention du syndicat dans cette affaire puisqu'il défend les intérêts des travailleurs de la profession.

L'entreprise JDC AIRPORTS a donc justement été condamné pour ces pratiques à verser des dommages et intérêts, à rémunérer le travailleur à minima comme un ouvrier de qualification N2 coefficient 185 et à le déclarer auprès des différents organismes.

Nous regrettons que la responsabilité d'EUROVIA à qui le marché public a été attribué n'a pas été constatée par les juges et grâce à un montage de convention d'entreprises les désolidarisant les unes des autres.

# Tour des boîtes

## Vigilec Spie : cirque international

C'est avec une immense joie que les petits ouvriers qui ont nourri grassement ce petit directeur ont appris la bonne nouvelle « l'arroseur arrosé » il voulait un grand départ malheureusement il est sorti par la petite porte notre pauvre directeur adjoint régional. Sa démission en a réjoui plus d'un. Personne ne regrettera ce personnage qui méprisait les ouvriers même en réunion lorsqu'il était chef d'agence et qu'il dénigrait le personnel devant les conducteurs de travaux en les mettant plus bas que terre.

Il a rédigé des rapports avec sa très bonne amie de la médecine du travail en osant dire que le personnel ne faisait plus d'efforts du moins que dix minutes par jour. Les seuls efforts qu'il a fait lui c'est manger vu le ventre de curé qu'il avait ramassé. Le retour de bâton fait du bien, avant de casser son personnel il aurait mieux fait de s'occuper de ses problèmes. Enfin il va avoir du temps pour ça maintenant. A l'unanimité des petits ouvriers une petite fête pourrait être organisé pour fêter ce Gand départ; une quête sera faite pour arroser cette magnifique sortie que personne n'oubliera.

De plus nous venons d'apprendre que ce bon à rien a monté une auto entreprise pour continuer de travailler pour Vigilec alors là c'est le pompon! il n'a jamais rien branlé pour la boutique à part critiquer le personnel et on va continuer de l'engraisser lamentable!

Bon continuons le programme nous ne savons toujours pas si l'entreprise veut durer ou couler mais actuellement il y a beaucoup de gens qui s'enfuient et la direction n'a pas l'air de s'en inquiéter chose quand même grave le personnel restant c'est à dire beaucoup de quinquagénaires sont promenés de droite à gauche et l'on ne voit toujours pas arriver les jeunes il faut dire aussi que les encadrants font de gros efforts pour dégoûter les gens de travailler voir même s'occuper personnellement de leur cas comme ils le disent si bien ce qui fait le plus grand bonheur de la concurrence qui ouvre grand ses bras pour récupérer des très bons éléments avec d'autres perspectives plus intéressantes pour les ouvriers. Par contre lorsque vous quittez le navire et que l'on prend des renseignements sur vous on vous casse mais on s'en doutait. Avis aux personnes qui voudraient s'embaucher : on sait se qu'on quitte on ne sait pas ce qu'on prend ce n'est qu'un proverbe mais méfiez vous de la belle parole on pourrait vous vendre des illusions ne perdez pas votre temps ni vos espoirs continuez votre route sans vous arrêter.

Le mariage avec SPIE n'est pas terrible : problèmes récurrents sur les salaires, sur les congés, sur les jours de maladie et là tout le monde se renvoie la balle : « c'est pas moi, c'est l'autre ». Entre une

comptable qui prend aucune décision ou qui raconte des boniments et un DRH qui apparemment est au dessus de tout ça, comment voulez vous que l'on avance. Il va falloir transmettre notre petit journal au siège social pour qu'ils comprennent la complexité du problème. Les mâchoires vont se serrer pour certains

Sur les salaires le merdier continue il faut sans cesse pleurer c'est toujours la faute à personne tout le monde se renvoie la balle, ça ne dérange pas les gros salaires On nous parle du treizième mois vu par la direction SPIE. On prend votre salaire et on le divise par 13 tout simplement et là ça ne sent pas l'arnaque? On nous prends pas pour des cons

Nous pensons qu'une réaction collective de tout le personnel est nécessaire. La CGT fera des propositions.

La direction tolère les violences physiques ; un chef d'équipe qui a « marronné » son collègue prend 3 jours de mise à pied pas cher payé donc on peut éventuellement mettre une tarte au directeur sans risquer gros. La victime est partie en retraite sans flonflon ni trompette

Nous n'aurons pas de stèle au milieu de la cour vous êtes tous un numéro et quand vous commencerez à être usé vous vous rendrez compte à quel point on se fout de vous. Bon courage les gars !

## **SPIE : La direction a toujours raison !**

Trois salariés travaillant sur le site de Vertolaye ont demandé d'être indemnisés en grand déplacement car ils habitent entre 70 et 100 kms du chantier et qu'ils n'ont pas de transport en commun pour se rendre sur le chantier. Les voies normales de recours (questions des délégués du personnel CGT) ont été utilisées et se sont heurtées à un refus de la Direction.

Pourtant la lecture de la convention est claire, la Cour d'appel a d'ailleurs donné raison à des salariés de la région clermontoise travaillant sur le même chantier mais la direction a toujours raison.

La direction prétend que pour avoir le grand déplacement le salarié doit découcher et que si la convention ne dit pas ça, elle le dira peut être bientôt. Et pourtant elle le donne à d'autres salariés sur le même chantier qui ne découchent pas, mais la direction a toujours raison.

Les salariés ont donc saisi les prud'hommes, la direction ne se déplace même pas et la deuxième fois ne se fait même pas représenter. On ne se déplace pas pour si peu et de toute façon la direction a toujours raison.

Pas sur que ce soit l'avis des prud'hommes, mais la direction a annoncé qu'elle irait jusqu'au bout car la direction a toujours raison.

Et après on va dire que la CGT refuse de discuter!

# Tour des boîtes

## **DUMÉZ AUVERGNE – ANNULATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2017**

L'annulation des précédentes élections n'est pas le fait de la CGT mais elle est bel et bien de la responsabilité de la Direction de DUMÉZ AUVERGNE qui n'a pas voulu suivre le cadre légal de l'organisation de la procédure électorale.

La CGT avait d'ailleurs alerté, le directeur régional lors de la négociation du protocole pré-électoral. La Cour de Cassation a rendu son verdict et a condamné DUMÉZ AUVERGNE.

Le tribunal d'Instance de Riom a confirmé l'annulation des élections le 14 juin 2018.

A quoi a servi l'entêtement de la Direction ? A engorger un peu plus les tribunaux et à faire perdre du temps à tous.

En effet, elle a dû organiser une nouvelle fois des élections pour la mise en place d'un CSE sur décembre 2018.

Malgré son acharnement contre les élus CGT qui s'est traduit notamment par 4 délégués ou anciens délégués victimes chassés en 2018 par licenciement ou acharnement, la direction n'a pas réussi à décourager les ouvriers. Dans ce collège les candidats CGT ont obtenu les deux tiers des voix, le syndicat « toutou » CFDT n'obtenant qu'un tiers.

La conscience du fait qu'il fallait avoir des élus CGT pour résister a été la plus forte.

### **Eurovia: quelle actualité!**

L'inspection du travail a rendu un avis défavorable pour le licenciement pour inaptitude d'un de nos élus CGT, principalement pour manque de loyauté de la direction dans la consultation des représentants du personnel et dans la recherche de reclassement pour un groupe comme Vinci.

Les 3 membres du CHSCT de l'agence de Clermont ont été assignés par l'entreprise au Tribunal pour avoir voté un règlement intérieur jugé trop contraignant pour la direction, comme le prévoit pourtant la loi Rebsamen de 2015.

Son rôle devrait être plus important il y a eu 14 accidents du travail en 2018/

La direction a tenté le licenciement de notre secrétaire du CCE (CGT) également juge prudhommal et Délégué syndical, l'inspection du travail a rendu un avis défavorable. Une véritable campagne diffamatoire a été lancée à son encontre, on lui reprochait d'avoir pointé soi disant des heures fictives de travail. Il a apporté toutes les preuves pour prouver son innocence. nous n'en resterons pas là.

La CGT et la CFDT et leurs élus au CCE ont assigné l'entreprise à reconnaître l'intégration de la so-

ciété SER Puy de dôme (ex Billet), fraîchement acquise par Eurovia, dans leur Unité Économique et Sociale, afin de faire bénéficier aux salariés de cette société les bienfaits de leurs accords (treizième mois entre autre).

Initialement prévu le 4 décembre, l'entreprise a demandé un renvoi au 30 janvier, ça grince des dents.

### **VICAT: Quand des voyous jouent aux flics**

#### **Dans le monde de Macron les dirigeants se croient tout permis!**

C'est l'histoire de trois salariés respectivement chef d'agence, chef de centrale et secrétaire, déjà anciens dans l'entreprise, faisant consciencieusement leur travail et cela est reconnu par leurs supérieurs. Deux d'entre eux sont élus au comité d'entreprise (pas sur une liste CGT).

En quelques heures tout a basculé dans leur vie. On invite le directeur régional soit disant pour faire le point le jour de la réunion du comité d'entreprise.

Surprise quand il arrive il tombe dans un guet-apens. On l'accuse de vol et on emploie les méthodes policières (le gentil interrogateur et le méchant, l'intox avec un vrai ou un faux avocat) « *Tu dois tout dire sinon ce sera pire pour toi* ».

Mais il n'y a rien à dire puisque les vols reprochés n'existent pas. Quant aux délégués immédiatement après la réunion ils sont appelés dans une salle et accusés d'être complices avec les mêmes méthodes.

En quelques minutes leur vie a basculé, eux les salariés fiers de faire leur travail se voient mis plus bas que terre, trainés dans la boue, humiliés.

Ils sont mis à pied à titre conservatoire pour être licenciés pour faute grave. Le salarié non élu et donc non protégé est licencié.

Pour les autres la procédure de licenciement s'arrête (la direction n'a pas le culot de demander à l'inspection un licenciement qui ne repose sur rien), mais le traumatisme reste. Impossible de retourner au travail après une telle humiliation.

Les affaires sont en cours devant la justice.

Si ceux qui ont commis ces méfaits n'ont pas de honte, nous, nous avons honte pour eux, honte pour ce système où les valets du capital ont tout pouvoir pour briser des vies sans être menacés, ni sanctionnés.

### **ROGGERINI: C'est fini**

Après Gentile, c'est une nouvelle entreprise du BTP qui a fermé son activité au printemps 2019.

La CGT défend deux salariés de cette entreprise devant le conseil des prud'hommes pour des qualifications non respectées et des déplacements.

# Tour des boîtes

## ALLIER

### LAFARGE HOLCIM France :

La société LAFARGE ne cesse depuis plusieurs années de restructurer ces dispositifs (support et sites industriels) à l'aide de PSE/PDV, ventes de sites jugés pas assez rentables et réduction d'effectifs. Cela se faisait essentiellement sur le personnel production et support non encadrant avec plus de 1000 suppressions sur l'ensemble des effectifs France passant de 5200 salariés à 4200. Depuis peu nous constatons que la réduction de la DADS concerne essentiellement les encadrants du N5 au N10.

Cela provoque désormais une grande panique de ce personnel qui se croyait à l'abri et qui se traduit par une forte augmentation des démissions. Cela déstabilise le fonctionnement des sites de production mais dégrade également les conditions de travail des salariés qui subissent d'énormes pressions de leurs supérieurs. Cela s'est d'ailleurs traduit par une grève de 10 jours sur le secteur vallée de seine avec 90 salariés grévistes dénonçant leurs conditions de travail, le manque de reconnaissance et les surcharges de travail. Nous avons demandé lors de nos NAO un calendrier social traitant des points suivants :

Conditions de travail, reconnaissance des compétences, égalité de traitement H/F mais également à poste égal salaire égal et enfin l'agenda de négociation du PAP ainsi que de nos élections.

La négociation du PAP se déroulera d'avril à juin 2019 pour des élections prévues fin septembre 2019 nous avons fait savoir à notre direction qu'il était impossible de faire ces élections en septembre à cause des congés d'été et que nous souhaitons les faire en novembre, cela nous laissera le temps de diffuser nos propagandes électorales.

Les négociations annuelles d'augmentation des salaires se sont terminées par un procès verbal de désaccord:

Augmentation moyenne de 1,6% (Ouvriers, Employés, Tam) qui ne bénéficient pas de rémunération variable et présents au 31.12.2018 avec un minimum de 450 euros bruts/an (Augmentation rétroactive au 1.1.2019)

Augmentation Individuelle de 1.6% base masse salariale TAM/Cadres bénéficiant d'une rémunération variable présents au 31.12.2018 avec un minima de 0.8% pour les bénéficiaires d'augmentation hors performance insuffisante rétroactif au 1.1.2019.

Revalorisation prime panier de 6,10 à 6;30 euros au 1.2.2019

Ticket restaurant de 9.05 à 9.20 euros (60% payé par l'employeur) au 1.3.2019.

Attribution d'un jour de congé employeur exceptionnel à prendre avant le 31.12.2019

Mise en place d'un groupe de travail sur la mise en cohérence des classifications des conducteurs d'engin et sur l'harmonisation des primes non indexées

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Gilet jaune)

500 euros pour les salariés dont la rémunération annuelle brute inférieure à 53 944,80 (soit 3 fois le montant du smic annuel 2018)

Les conditions d'attribution sont : avoir un CDI/CDD ou un contrat d'alternance et être présent à l'effectif au 31.12.2018 (prime versée sur paie de mars 2019.

### PEINTA: C'est reparti pour un tour

Le personnel et l'organisation CGT doivent faire face au refus permanent et perpétuel de la direction de négocier (aucune négociation annuelle de salaire avec l'ancien directeur pendant quatre ans).

Le passage de la convention bâtiment à la métallurgie s'est fait en force et sous la menace (« tu signes ou t'as pas d'augmentation »).

Malgré cela 7 salariés ont refusé de signer le nouveau contrat. En effet, dans celui-ci la Direction baissait le taux horaire pour que la prime d'ancienneté prévue dans la convention de la métallurgie ne coûte rien à l'entreprise. Plus l'ancienneté était importante et plus le prix de l'heure diminuait.

Ces salariés défendent aujourd'hui leur droit avec la CGT devant le conseil des prud'hommes afin que leur salaire horaire soit maintenu et que la prime d'ancienneté reste une prime d'ancienneté.



# Tour des boîtes

## HAUTE LOIRE

### SA HLM LE FOYER VELLAVE – LE PUY EN VELAY, LA FIN D'UNE HISTOIRE

Depuis que le gouvernement a décidé de réduire de moitié le nombre de bailleurs sociaux, les grands groupes du logement social sous la directive d'action logement immobilier (financeur principal du logement social) s'en donnent à cœur joie et absorbent tous les petits organismes HLM.

Le Foyer Vellave, bailleur bien connu en Haute Loire vient d'en faire les frais. Suite à une gestion désastreuse depuis quelques années, les comptes sont catastrophiques et ne permettent plus de construire des logements sociaux ou d'entretenir le patrimoine existant.

Pour suivre les exigences du gouvernement et la volonté d'action logement, nos dirigeants ont donc décidés de vendre 20 % des logements sociaux (un peu plus de 500 logements) situés sur l'ouest du département au plus gros bailleur Auvergnat, filiale d'action logement, la vente a été réalisée le 31 août. Bien évidemment ils ont vendu les salariés qui vont avec, c'est compris dans le paquet cadeau.

Pour le reste, Alliade Habitat (sté HLM Lyonnaise) qui déjà nous gouverne depuis quelques années a accepté bon prince de nous absorber à la date du 30 septembre, c'est-à-dire qu'ils récupèrent environ 2800 logements et une cinquantaine de salariés.

A ce jour, tous les salariés présents sont maintenus dans leur poste et restent sur le Puy mais quand on sait que la direction veut optimiser les coûts de gestion, cela veut dire que le travail administratif peut se faire de Lyon, on n'a plus besoin de personnel administratif sur le Puy, d'où notre inquiétude.

Lors de la consultation du Comité d'Entreprise, la DRH a osé nous dire que si la situation de l'entreprise était aussi catastrophique c'est la faute des salariés qui sont trop bien payés et du budget des activités sociales du comité d'entreprise et qu'il fallait nous estimer heureux qu'ils veuillent bien nous reprendre, mais elle ne parle pas de l'augmentation de plus de 50 % en 5 ans des redevances versées aux différents GIE. Les élus CGT lui ont proposé de se mettre à genou et de lui baiser les pieds pour la remercier de sa bonté.

La direction a refusé de proroger les mandats des élus du personnel sur Le Puy donc pendant un an (date des prochaines élections chez nos collègues d'Alliade Habitat), nous n'aurons plus de représentants du personnel sur Le Puy, nous avons toutefois obtenu de participer à la négociation de notre accord de substitution grâce à notre obstination et à nos

bonnes relations avec les élus CGT d'Alliade Habitat. Les futurs anciens élus, tous CGT, resteront vigilants et feront remonter les revendications des salariés du Puy, ce n'est pas parce que nous ne serons plus élus qu'ils nous feront taire !

### SAS LAURENT MAURICE BIGMAT PLAN SOCIAL Ils ont tué la poule aux œufs d'or

Et oui, à force de lui sucer ses ressources telle une sangsue, le résultat est là, implacable : mise en redressement judiciaire le 3 juillet 2018. Qui aurait pu imaginer cela sur le bassin du Puy en Velay!!!

Conséquences : des licenciements !!! 23 licenciements sur le négoce Laurent Bigmat sur 51 salariés pour 5 agences conservées sur les 14 existantes il restera 28 salariés (bonjour les futures conditions de travail), et 8 licenciements sur la société HML (société prestataire des services comptables et administratifs) sur 14 !! Il faut ajouter le dépeçage des neuf agences comptant actuellement 44 salariés. Le risque d'un second plan social est grand.

Les salariés payent aujourd'hui les erreurs de gestion de la direction sans avoir une once de responsabilité dans ce qui arrive.

Pourtant les élus ont depuis des années tiré la sonnette d'alarme en faisant jouer leur droit d'alerte, en demandant l'analyse des comptes.

Il se sont heurtés à l'attitude hautaine, désinvolte, voire méprisante des experts comptables surs de leur fait mais aujourd'hui responsables de rien.

Par contre sur la société de direction RMMPRO qui regroupe les membres de la direction, société placée elle en régime de sauvegarde le 3 juillet 2018, à l'origine de cette gestion calamiteuse et responsable de cette situation, on conserve les 5 dirigeants

Bien sur, ces « winners » (guerriers) nous donnaient des leçons de management : « *quand on veut on peut, on y croit, on est les meilleurs.* ».

Au-delà de tout ça on assiste à un retour de certaines valeurs traditionnalistes, populistes, montée des nationalismes, liées à un conservatisme social en vogue actuellement dans le pays, ce gout de « vieille France », avec des relents de fonds de caniveaux qui me rappelle une certaine époque douloureuse de l'histoire de France pas si ancienne.

Restons optimistes camarades, battons-nous pied à pied chaque jour dans les entreprises, utilisons tous nos droits, mais aussi notre vie de citoyen, engagés, responsables porteur de valeurs de progrès, de tolérance, d'écoute et d'ouverture aux autres et au monde.

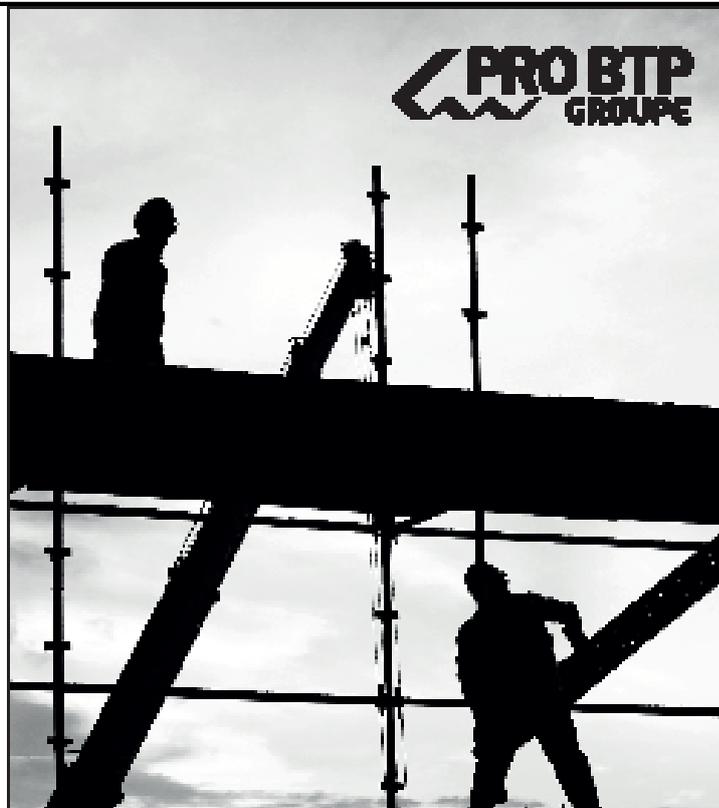
Bernard Mialon élu CSE UES Laurent Maurice 15

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**



## ÊTRE LÀ POUR LE BTP

**RETRAITES, PÉRENOBILITÉ,  
SANTÉ, ÉPARGNE, AIDÉANCE,  
ACTION SOCIALE ET VACANCES**

PRO BTP propose un ensemble de garanties  
et de services de protection sociale aux  
entreprises, artisans, apprentis, salariés et  
retraités du BTP.

Une protection solide...

PRO BTP est géré par les représentants  
des entreprises et des salariés du BTP.  
Il est au service de toutes les professions.  
Sans but lucratif, sans excès de défiance  
à ses adhérents, sous l'égide, notamment,  
d'une mobilisation de garanties et de dispositifs  
de solidarité.



[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

## 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	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	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**  
**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**  
**Emmanuel MAZIN : 06 43 17 42 47**