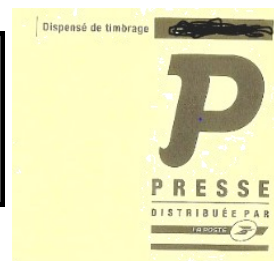




AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND



Déposé le 26 avril 2018

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

AVRIL 2018- N° 85



Sommaire

Edito	1
Augmentation s	p 2
Unité pour nos droits	p 3
Salariés détachés	p 4 et 5
Convention du bâtiment	p 6
Bilan prud'hommes	p 7
Activité partielle	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Nos droits: ETAM, cadres	p 13
Nos droits: géoloc	p 14
Tour des boîtes :	p 15 à 19
Permanences	p 20

DEFENDRE LES ACQUIS

PARTOUT FAIRE CONVERGER LES LUTTES

La France qui va mieux; c'est celle du CAC 40.

Un mouvement d'ampleur chez les surveillants de prison, une grève historique dans les Ehpad (maisons de retraite), un début de mobilisation dans la jeunesse, du personnel hospitalier qui n'en peut plus, les retraités en colère sont là pour dire que la France d'en bas ne va pas bien car les besoins vitaux ne sont pas satisfaits.

Les réductions budgétaires sans fin (manque d'effectifs, fermetures de services et de structures, manque de places dans les hôpitaux...), la hausse de la CSG pour les retraités, la suppression de l'Impôt sur la fortune, le CICE, les profits des multinationales qui explosent, nous n'en pouvons plus de cette politique pour les riches.

Les coups n'arrêtent pas de tomber, la remise en cause du statut des fonctionnaires et la suppression du statut des cheminots, la remise en cause de la convention du bâtiment, l'augmentation de la précarité. Pour Macron et le ME-DEF il faut détruire tout ce qui protège les salariés et leur permet de résister.

Macron n'est fort que de nos divisions et de la peur des salariés de perdre de leur emploi ou de perte de salaire en cas de grève.

Pourtant en Allemagne les fortes grèves dans le secteur de la métallurgie (près de 4 millions de salariés) demandant une hausse de 6 % des salaires ont permis de négocier un accord prévoyant notamment une augmentation de 4,3% des salaires en avril. En plus de l'augmentation à venir dans deux mois, les salariés toucheront des primes mensuelles de 100 euros de janvier à mars. A partir de 2019, l'accord prévoit aussi une prime annuelle fixe de 400 euros et un versement équivalent à 27,5% de leur congés payés mensuels.

En France cela ne peut plus durer, des richesses il y en a. Elles doivent servir au bien être de tous, pas à gaver les multi millionnaires. Ne cédon pas à la division. Discutons dans les entreprises de nos revendications.

Participons Ensemble aux mobilisations du 1^{er} Mai et à venir pour dire :

Non à la politique de cadeaux pour les riches

Oui aux droits de ceux qui travaillent.

1

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

De l'argent il y en a : Augmentez les salaires!

La soupe est bonne et grasse pour les actionnaires des « majors » du BTP

Chez Vinci la direction annonce

Un chiffre d'affaires en augmentation de 5,7 %

Des profits en hausse de 15,2 %

Des dividendes versés aux actionnaires qui seront en progression de 16,7 % qui représentent la moitié des bénéfices (ils avaient déjà augmenté de 14 % en 2017)

Chez Eiffage c'est la même chose,

le bénéfice net de 2017 est en hausse de 23%

et le chiffre d'affaires en progression de 6,9%..

Le groupe prévoit de distribuer un dividende à 2 euros par action en hausse de 33%.

Le groupe Bouygues a fait un bénéfice net en hausse de 48% pour un chiffre d'affaires en progression de 4%.

Le dividende augmente de 6,25%.

XXXXXXXXXXXX

Ceux qui contribuent à faire remonter la plus value aux actionnaires sont bien récompensés.

Selon le journal Marianne, en 2013, Vinci avait attribué près de 114 000 actions gratuites à 10 de ses cadres dirigeants au prix de 35,50 €. Un cadeau de 4 millions d'euros. Comme l'action vaut 80 € aujourd'hui, le total s'élève à 9 millions d'euros.

Avant que Macron soit ministre de l'économie, l'entreprise et les salariés bénéficiaires devaient acquitter presque 1 € de prélèvements sociaux et fiscaux pour 1 € gagné à la vente de l'action. Dans ce cas, les bénéficiaires auraient ainsi dû verser plus de 5,6 millions d'euros. De son côté, l'entreprise aurait dû en payer 1,4 million. Dans la version Macron, la vie redevient rose, à condition de conserver les actions deux ans. Les 10 cadres dirigeants de Vinci encaisseraient après prélèvements 3,4 millions d'euros, contre 1,4 million avant. S'ils conservent ces actions plus de huit ans, et c'est le jackpot: 6 millions dans les poches. Sur cette opération, l'Etat et la Sécurité sociale perdent 7 millions d'euros.

Les chiffres que l'on vous cache

En France au total c'est 88 Milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires en 2017.

Pendant qu'on vous serine que le coût du travail est trop élevé en France, les actionnaires des entreprises françaises encaissent 24 Milliards d'euros de plus qu'en Allemagne et quatre fois plus qu'en Italie.

Voilà à quoi sert le CICE : à augmenter l'argent versé à ceux qui ne travaillent pas.



Si l'on demandait les mêmes augmentations que celles qu'ont eu les actionnaires on nous traiterai d'irresponsables.

Leur slogan c'est : « Serrez vous la ceinture pendant que moi je m'engraisse. »

Ils profitent du fait que nous ne réagissons pas.

XXXXXXXXXXXX

SIGNEZ MASSIVEMENT la pétition ci-dessous pour vous faire entendre.

Pétition pour la même grille de salaire minima Auvergne Rhône Alpes

La convention du bâtiment est claire: « les grilles de salaire des minima sont fixés au niveau régional. »

La région Auvergne Rhône Alpes existe depuis 2015. Trois ans après c'est toujours le statu quo coté patronal du bâtiment. La raison est simple : avoir une grille

identique entraine une augmentation de 55 € par mois pour un coefficient 210, 86 € pour un 230, 120 € pour un 250 et 150 € pour un 270.

La fédération des Travaux Publics a commencé le changement en augmentant la plupart des minima de 3,5 %, pour un rattrapage en trois ans .

Nous exigeons de la Fédération du bâtiment la même chose.

Nom	entreprise	signature

Le combat des cheminots est le nôtre

Le gouvernement de Macron ne poursuit que le seul but du patronat : baisser le cout du travail.

C'est-à-dire baisser nos salaires et nos garanties sociales (chômage, maladie, retraite).

Il a choisi de s'affronter aux cheminots pour affaiblir le syndicalisme qui résiste à cette volonté patronale.

Pour cela il veut diviser les salariés.

Son arme faire croire que les cheminots seraient des privilégiés.

Pour eux Macron et le monde de ceux qui gagnent l'argent en dormant, les salariés avec des droits sont des privilégiés.

Sommes nous des privilégiés avec nos papiers la majoration des heures supplémentaires, nos conventions collectives?

Les salariés qui ont le treizième mois doivent ils le perdre afin d'être alignés avec ceux qui ne l'ont pas ou devons nous tous exiger qu'il soit négocié pour tous?

Si l'on prend comme référence le salarié qui a moins de droit, alors nous sommes tous les cheminots de quelqu'un.

En s'attaquant aux cheminots, Macron adopte une stratégie qui a fait ses preuves.

En Angleterre dans les années 80, Thatcher s'était attaquée aux droit des mineurs présentés comme des privilégiés. Ces derniers avaient été violemment réprimés. Leur défaite a été celles de tous les salariés anglais car leur attaque s'est poursuivie contre tous les salariés.

Tous les salariés anglais et les organisations syndicales ont perdu beaucoup de droits.

Nous ne devons pas le permettre

Sa stratégie est simple et le piège grossier : diviser les salariés entre ceux qui ont conquis des droits (conventions collectives, treizième mois) et ceux qui n'ont rien ou qui cherchent du travail.

Ne nous laissons pas avoir par son discours qui nous fait jalouser celui qui a des droits.

La casse du statut des cheminots (leur convention collective) ne nous apportera pas le moindre avantage ou une amélioration du service public.

Bien au contraire les lignes ferroviaires qui gagnent de l'argent seront laissées à de grandes entreprises privées et les autres seront financées à des régions si elles en ont les moyens. Il suffit de se reporter au triste exemple anglais .



Ce ne sont pas les cheminots qui sont attaqués, ce sont tous les salariés

Une victoire de MACRON serait un recul pour tous les salariés.

Affaiblir les syndicats de salariés est un objectif poursuivi depuis toujours par le patronat français.

Il est possible de se défendre ! Cela passe par l'unité des syndicats des cheminots mais aussi par la défense partout des conventions collectives, de nos droits, des acquis sociaux du pouvoir d'achat.

Ce ne sont pas les cheminots qui volent les richesses que nous créons par notre travail mais les actionnaires qui gagnent l'argent en dormant.

Il s'agit de défendre l'intérêt des salariés ceux qui produisent des richesses en travaillant contre celui des actionnaires.

La modernité quand ça les arrange

On nous explique dans les médias que le statut des cheminots date que les locomotives ne marchent plus au charbon et que cela justifie la suppression de leur statut.

Curieux, dans l'industrie de la fabrication de routes, les grands groupes invoquent toujours un décret de 1936 prévu pour les véhicules à chevaux qui permet de faire une heure supplémentaire de plus sans qu'elle compte pour les repos compensateurs.

La seule vérité c'est que pour eux la modernité c'est ce qui remplit leur compte en banque!

La privatisation va améliorer le fonctionnement?

Archi faux : Douze ans après l'ouverture du fret ferroviaire (transport des marchandises) à la concurrence, le bilan est catastrophique. Le transport des marchandises par rail en France est tombé au plus bas niveau européen .

Faire cesser le scandale des salariés détachés

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



Un nom connu, un verdict attendu

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, il a été convoqué ce lundi 12 février 2018 en correctionnelle au Palais de justice de Clermont Ferrand., pour 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 intervenante.

De plus les juges ont constaté qu'il avait œuvré dans une succession d'entreprises qui avaient toute la même activité, les salariés passant de l'une à l'autre. L'entreprise « Carrières et conseils » aurait été mise en liquidation judiciaire (il n'a fourni aucune preuve).

La CGT Construction a fait valoir que ces pratiques visaient 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.

Le verdict a été prononcé : Baptiste Rougerie est condamné à :

- 6 mois de prison avec sursis comme le demandait le Procureur;
- 40 000 € d'amende (le procureur demandait 75 000 €);
- 10 ans d'interdiction de gérer une entreprise intérimaire ;

Enfin, tribunal a ordonné l'inscription de sa con-

damnation sur le site du ministère prévu à cet effet?

Enfin il est condamné à verser 1500 € au syndicat CGT Construction.

Rougerie a fait appel de cette décision.

Le maigre bilan des sanctions gouvernementales

Les amendes administratives

En 2016, 453 amendes avaient été prononcées pour un montant de 2.4 millions d'euros.

En 2017, 1 034 amendes ont été mises en recouvrement pour un montant de 5.9 millions d'euros. Sur ces sommes, 882 000 euros ont été recouvrées pour l'exercice comptable 2016, soit un taux de recouvrement de 36 %, et 3.2 millions d'euros pour 2017, soit un taux de recouvrement de 53,46 %.

En comparaison, en 2017, au Luxembourg, pays cent fois plus petit que la France, il y a eu plus de 1 600 contrôles de travailleurs détachés pour un total d'amendes d'un montant total de 737 000 euros, Ces amendes sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France : envoi d'une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail et désignation d'un représentant en France, ainsi que le défaut de vigilance des donneurs d'ordre.

La loi française est tellement mal faite qu'il n'y a aucune sanction pour le non-respect des obligations en matière de salaire.

Le montant moyen par manquement et par salarié s'établit à 1 240 euros. 45% des amendes prononcées sont supérieures à 1 000 euros et 29% sont au quantum de 2 000 euros. Le montant moyen de l'amende par salarié a significativement baissé depuis 2015.

Le BTP représente 75% des amendes prononcées. 65% des amendes sont notifiées aux prestataires et 35 % aux donneurs d'ordre et aux maitres d'ouvrage.

Les autres sanctions administratives. Ridicule !

En 2017, 3 fermetures d'établissement ou arrêt d'activité ont eu lieu et 11 suspensions de prestation de service ont été prononcées. Au total, 14 chantiers ou lieux de travail ont été concernés par ces mesures, sur l'ensemble du territoire national contre 35 recensés en 2016.

Lettre à Madame la Ministre du Travail sur les salariés détachés

Le 12 février, une série de mesurette pour lutter contre le fléau des salariés détachés a été une nouvelle fois annoncée.

Plus on a de telles mesurette, plus le nombre de salariés détachés augmente, preuve de leur inefficacité.

Vous annoncez que les amendes vont augmenter. A priori, c'est un bel effet d'annonce, mais qui va être condamné ? L'entreprise intermédiaire (intérimaire ou sous-traitante) ou l'entreprise utilisatrice ? Vous vous gardez bien de le préciser.

Il n'existe de travailleurs détachés que parce que des entreprises françaises sous traitent ou louent des intérim à des entreprises européennes à bas coût social. Ce sont elles les responsables de ce fléau. Ce sont elles qu'il faut sanctionner. Les entreprises négrières qui fournissent la main d'œuvre pas chère et corvéable disparaissent dans les deux ans, elles ne paieront jamais rien. Pourtant le journal les Echos vous dit « réticente » à l'idée de sanctionner les entreprises donneuses d'ordre.

Vous annoncez la création d'un fichier « name and shame ». Mais les trois premiers noms qui doivent figurer sur cette liste sont connus : Ils ont pour nom : **Vinci, Bouygues et Eiffage**. Leurs éminences grises sont des assidus des ministères.

Vous affichez un objectif de 1500 contrôles dans l'année mais en réalité il y en a eu selon les chiffres de votre ministère 1330 en 2016 et moins de 1000 en 2017. Pas étonnant puisque vous avez diminué le nombre de ceux qui les font.

Pourtant les mesures que préconisent la CGT pour lutter contre ces fraudes sont simples et de bon sens:

- Rendre responsables pénalement, fiscalement, socialement les donneurs d'ordre dès qu'il y a non-respect des règles.
- Légiférer clairement sur le salaire des salariés qui ne doit pas être constitué avec les indemnités de déplacement et définir clairement ces dernières qui doivent être conformes à la définition donnée dans les conventions du BTP (égales aux frais de pension).
- Renforcer les moyens de contrôle en donnant plus de pouvoir et de moyens aux délégués des institutions représentatives des entreprises donneuses d'ordre (vous avez fait le contraire avec le CSE).
- Renforcer les moyens humains de la DIRECCTE, car établir une fraude ne se fait pas comme dresser un procès-verbal pour franchissement de ligne

jaune. Chaque procès-verbal représente près d'un millier d'heures de travail. Or vous et vos prédécesseurs n'ont eu de cesse que de diminuer les effectifs de ces services.

Arrêtez de reprendre le refrain patronal du manque de main d'œuvre. C'est le fait de faire venir cette main d'œuvre vulnérable pour le profit de quelques-uns qui génère l'absence de formations (le Centre de formation des apprentis de Clermont Ferrand formait 1000 jeunes par an en 2008, aujourd'hui 750).

Oui il faut payer nos métiers qui sont difficiles et pénibles pour avoir de la main d'œuvre qualifiée.

C'est cette pratique d'emplois de salariés détachés qui empêche la formation des jeunes et d'avoir une revalorisation de nos métiers et donc la main d'œuvre nécessaire à notre profession.

Pour combattre ce fléau il faut avoir le courage de vous affronter aux vrais responsables : les employeurs qui utilisent les salariés détachés la plupart du temps sans respecter les obligations légales et d'y mettre les moyens.

La lutte de la CGT Construction 63 est efficace et dissuasive

Au niveau national le nombre de salariés détachés a atteint le chiffre de 516 000 en 2017.

Cela représente une augmentation de 46 %.

On estime que le BTP représente 20% et même 50% avec l'intérim soit respectivement 100 000 et 250 000 salariés..

C'est une preuve de l'inefficacité des mesurette gouvernementales.

Dans le Puy de Dôme les procès successifs ajoutés aux actions de la CGT au centre Jaude avec Eiffage et avec DUMEZ à l'incinérateur ont prouvé aux employeurs du bâtiment qu'utiliser des salariés détachés n'était pas sans risque.

Cela a pour conséquence que le nombre des salariés détachés dans le BTP du Puy de Dôme est très faible.

dept 63	Agro	B T P	Industrie	Autres	Total
2016	36	83	770	559	1396
2017	40	94	932	596	1 660

Dix fois moins que la moyenne française, cela prouve l'efficacité de l'action syndicale CGT.

Les conventions du bâtiment remises en cause au 1er Juillet

Modification des deux conventions du bâtiment plus de 10 et moins de 10 salariés

Il existe deux conventions du bâtiment identiques à 95%, une pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'autre pour les plus de 10 salariés.

Les fédérations patronales imposent la suppression des conventions locales et surtout une régression de nos droits. Bien qu'ayant une représentativité nationale supérieure à 40 %, la CGT n'a pu s'opposer à ce recul social car toutes les autres organisations syndicales se sont couchées devant le patronat.

Les nouvelles dispositions devraient s'appliquer au 1^{er} juillet 2018.

Ces propositions suppriment toutes les conventions collectives locales du bâtiment.

Les principales modifications sont les suivantes :

1. Possibilité de faire dans les entreprises des accords inférieurs à la convention

Il est introduit un nouvel article qui donne la possibilité aux entreprises de faire des accords d'entreprise inférieurs à la convention collective dans tous les domaines permis par la loi, alors qu'auparavant on ne pouvait pas signer d'accord inférieur à la convention collective.

Par exemple un employeur ne pouvait faire un accord de remboursement de grand déplacement où le montant de l'indemnité de grand déplacement serait inférieur au prix d'une pension (arrêt Guintoli), maintenant ce sera possible.

2. Modification du seuil de déclenchement des heures de repos compensateurs

Le contingent d'heures supplémentaires déclenchant le repos compensateur passe de 180 heures, 145 heures s'il y a annualisation des horaires, à respectivement, 265 heures et 300 heures.

3. Travail de nuit

La nouvelle convention spécifie : « *si par suite de circonstances exceptionnelles, un ouvrier est appelé à travailler soit de nuit (entre 21 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.* »

Par contre elle complète : « *Dans le cas d'une intervention programmée incluant des heures de nuit, pour assurer la continuité des activités de l'entreprise ou pour répondre aux exigences de réalisation de marchés, d'une durée supérieure à 3 jours calendaires, les heures effectuées de 21 heures à 6 heures sont majorées de 25 %* ».

Cela restreint beaucoup l'article précédent.

4. Petits déplacements. Suppression des zones concentriques

Il est institué un système de zones concentriques dont les limites sont distantes entre elles de 10 km mesurées au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

La notion de distance à vol d'oiseau serait remplacée par la distance réelle ce serait le seul plus de cet accord, si le montant des zones reste inchangé.

5. Grands déplacements

Pour avoir droit au grand déplacement, le salarié est obligé de découcher. Cela constitue un recul considérable sur nos acquis.

S'organiser, se défendre, s'unir en un mot se syndiquer est plus que jamais nécessaire !

Le risque est grand que le patronat dans les entreprises tente :

- de remettre en cause par des accords d'entreprises paiement des heures sup à 25 %,
- d'augmenter le nombre de zones de déplacement,
- de supprimer des grands déplacements.

Si les salariés sont isolés, ne connaissent pas leurs droits ils vont se faire avoir.

Le vieux dicton célèbre : « *Celui qui va vendre seul sa peau va se faire tanner* » est plus que jamais d'actualité.

La peur de perdre un emploi ne justifie pas tout..

Quelque soit la taille de l'entreprise, nos aînés, nous nous sommes battus pour avoir des droits.

Défendre ses droits est un devoir pour nous et nos enfants.

LES NOTRES

Nous avons eu la tristesse d'apprendre le décès de **Fernand Tixier** suppléant CGT chez Gravière , subitement décédé

Et **Joao Novaïs**, ancien délégué syndical CGT de SOBEA puis du CFA, à la suite d'une longue maladie.

Toutes nos condoléances à leurs familles et leurs proches.

Qu'ils soient remerciés pour leur activité militante au service de leurs camarades.

Bilan Prud'homme 2017 du syndicat Construction 63

1/ LES DOSSIERS POSES

67 dossiers posés dont 39 pour l'artisanat, 22 en référé et 8 ETAM cadres

18 dossiers ont été conciliés (28 %)

Les principales demandes par thème :

1 – Le paiement du temps de trajet en temps de travail ou les heures sup	9
2 – Les qualifications	17
3 – Les déplacements (GD et petits) et paniers	14
4 – Licenciement ou rupture aux torts de l'employeur	16
5— Référé salaires et/ou congés payés+doc fin de contrat	28
6 – L'égalité de traitement	1
7– Requalification en CDI CDD ou interim	2
8- Abattement 10%	2
9- Contestation procédure disciplinaire	3
10—Sécurité/temps de repos	1

2/ LES DOSSIERS JUGES

C'est un total d'environ 850 000 euros gagnés (certains jugements ne sont pas encore définitifs)

Les plus gros gains en 2017 sont des résultats sur 3 dossiers collectifs STA Circet de licenciement injustifiés 90 000 euros et 80 000 euros sur deux dossiers inaptitude.

3/ QUELQUES CONSTATS

Cette année comme nous l'avions annoncé, les réformes Hollande et Macron font leurs premiers effets dévastateurs pour les victimes du droit du travail :

Baisse significative du nombre de dossiers posés qui diminue de 25 % par rapport aux années précédentes comme dans l'ensemble des conseils du département et semble-t-il en France

Baisse des gains de 15 % d'un million à environ 850 000 euros.

Dans les années à venir cette baisse sera bien plus importante car nous avons encore des dossiers où la prescription est de cinq ans et pas de dossier où les indemnités de licenciement sont plafonnées et nous avons encore le résultat de procès pour défaut de reclassement après inaptitude et dorénavant nous n'en n'aurons quasiment jamais.

4/ LES PRINCIPALES DEMANDES

Cinq demandes reviennent nettement le plus fréquemment :

1.**Le temps de trajet** payé comme temps de travail, même si le nombre de dossiers est en baisse, c'est toujours une demande importante. Les patrons emploient de plus en plus fréquemment des systèmes de géolocalisation et nous invitons les salariés à demander aux employeurs les relevés. Presque tout le temps ce ne sont pas les salariés qui ne font pas leurs heures, c'est les patrons qui ne les payent pas !

2.**Le paiement des salaires** même si cette demande est elle aussi en baisse demeure la principale cause des dossiers prud'hommaux.

3.**Les qualifications** sont une source importante de conflits aussi bien chez les ouvriers que les ETAM (diplômes non respectés, responsabilités non reconnues, ETAM de chantiers en dessous du niveau E).

4.**Les déplacements ou paniers** ne sont souvent pas respectés et il y a beaucoup de litiges quand les salariés se rendent à plus de 50 km ; ils restent quelques litiges sur le paiement des paniers et encore pour les apprentis bien que nos actions aient permis une nette avancée sur les pratiques patronales sur ce point dans le département.

5.**Les licenciements** ou les demandes de rupture. Bien que l'importance du nombre de ruptures conventionnelles permette de masquer nombre de cas litigieux, il reste beaucoup de demandes.

L'absence pour la première fois depuis plusieurs années de dossiers de salariés détachés provient de la chute du nombre de salariés détachés dans le BTP sur le Puy de Dôme suite aux différents procès en correctionnelle et aux prud'hommes. L'inspection du travail nous indique qu'il y a eu 94 salariés détachés dans le BTP en 2017 sur le Puy de Dôme (plus de 900 sue l'industrie), ce qui est très peu si l'on compare avec la moyenne nationale (environ 200 à 250 000 dans le BTP en France). C'est là aussi un résultat à mettre au crédit de l'efficacité syndicale.

Ces résultats prouvent s'il en était encore nécessaire de l'utilité et l'efficacité de la CGT pour obtenir des droits et les faire respecter.



Nos droits : activité partielle

Les motifs du recours à l'activité partielle sont dus à la conjoncture économique, les difficultés d'approvisionnement, les sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel, toute autre circonstance de caractère exceptionnel). L'activité partielle est mise en place pour une durée limitée à 6 mois et doit préalablement faire l'objet d'une demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail. Les représentants du personnel sont également consultés avant sa mise en place.

Elle permet ainsi à une entreprise de diminuer le temps de travail des salariés (heures chômées) lorsque l'activité est en baisse voire de procéder à la fermeture temporaire de l'entreprise.

Les heures perdues en deçà de 35 heures sont compensées par une indemnité égale à 70% de la rémunération mensuelle brute.

L'indemnité d'activité partielle est due dans la limite de **1000 heures par année civile et par salarié**.

CUMUL ACTIVITE PARTIELLE ET AUTRE EMPLOI :

Durant toute la période d'activité partielle, le **contrat de travail du salarié est suspendu**. Par conséquent, le salarié peut parfaitement cumuler l'indemnité d'activité partielle et le revenu d'un autre emploi qu'il aurait trouvé afin de disposer d'un revenu supplémentaire, sauf si le contrat de travail du salarié comporte une clause d'exclusivité.

Si le contrat de travail ne prévoit pas une telle restriction, le salarié doit simplement informer son employeur initial de l'exercice d'une autre activité professionnelle (identité de l'employeur et durée prévisionnelle de travail). Mais il ne s'agit pas d'une demande d'autorisation préalable dans la mesure où l'employeur ne peut empêcher le salarié de cumuler plusieurs emplois sauf si ce salarié est soumis à une clause d'exclusivité.

Le cumul de l'indemnité d'activité partielle et des revenus tirés d'un autre emploi (missions d'intérim par exemple) est donc parfaitement envisageable et ce sans limite. **L'employeur ne peut donc pas suspendre le versement de l'indemnité d'activité partielle en raison de l'exercice d'une autre activité par un salarié qui en bénéficie.**

L'arrêt de cette indemnité ne peut donc être liée qu'au fait que l'employeur ait atteint le quota d'heures chômées prévu à savoir 1000 heures par an et par salarié.

ACTIVITE PARTIELLE ET CONGES PAYES :

La totalité des heures perdues pour cause **d'activité partielle sont prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés**.

Néanmoins, comme l'indemnité d'activité partielle ne correspond pas à une rémunération calculée en fonction de l'horaire de travail ; elle n'entre pas dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés.

Ainsi, pour calculer cette indemnité de congés payés, il

faut appliquer la règle du maintien du salaire : mais les dispositions légales spécifiques au BTP prennent en compte les heures travaillées sur la période.

Nous avons une divergence d'interprétation avec les caisses de congés payés du BTP pour nous, on doit assimiler les heures de chômage partiel à des heures travaillées (à l'identique des heures d'accident du travail) puisqu'elles ouvrent droit à congé payé depuis la réforme

Prime de vacances : elle est prévue par l'article 5-25 de la CCN du bâtiment. Cette prime a vocation à majorer l'indemnité de congés payés et équivaut à 30% de l'indemnité de congés payés. La CCN du bâtiment prévoit que pour en bénéficier, le salarié doit avoir travaillé au moins 1675 heures (ou 1503 heures si l'horaire pratiqué par l'entreprise est de 35 heures) sur l'année de référence (c'est-à-dire entre le 1^{er} avril et le 31 mars). Les **heures d'absence assimilées à du temps de travail** sont prises en compte pour l'acquisition de cette prime.

Or, la Convention collective du bâtiment ne comporte aucune disposition sur l'intégration ou non des heures chômées dans l'assiette des heures nécessaires à l'acquisition de la prime de vacances.

Par ailleurs, on peut faire la comparaison entre la prime de vacances et d'autres primes comme la prime de 13^{ème} mois ou la prime d'ancienneté.

Ainsi, dans un arrêt (n°94-40.266), la Cour de cassation a considéré que **les indemnités de chômage partiel devaient être incluses dans l'assiette des rémunérations servant de calcul à la prime de 13^{ème} mois**.

De même, dans un arrêt (n°88-43.631), la Cour de cassation a admis qu'il fallait **intégrer les indemnités de chômage partiel dans la base de calcul de la prime d'ancienneté**.

En appliquant le même raisonnement à la prime de vacances, les heures chômées au titre de l'activité partielle devraient être prises en compte pour le calcul de la prime de vacances.

ACTIVITE PARTIELLE ET RETRAITE :

Retraite de base : Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des différents droits des salariés (maladie, congés payés...). C'est aussi le cas des droits à retraite qui ne sont pas impactés par les éventuelles périodes d'activité partielle.

Les droits à retraite seront donc ouverts au titre du revenu de l'activité partielle.

Retraite complémentaire : les points de retraite complémentaire sont attribués à partir de 60 heures d'activité partielle par an et par salarié. Il est conseillé aux salariés de transmettre l'attestation d'activité partielle à leur caisse de retraite.

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
jour

majorées de 15 % pour les cadres au forfait

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 35 H : **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 au 1^{er} avril 2018

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 9,88 € (1 498,47 €) depuis le 1er janvier 2018)

OUVRIERS Bâtiment à partir du 1^{er} avril 2018

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	
		151 H 67	Salaire horaire 151 H 67
NI – P1	150	1500,6	9,89
NI – P2	170	1517,48	10,01
NII	185	1625,93	10,72
NIII – P1	210	1784,1	11,76
NIII – P2	230	1913,86	12,62
NIV – P1	250	2043,6	13,47
NIV – P2	270	2173,35	14,33

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1er avril 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	9,70 €	9,70 €	9,70 €	9,70€	9,70 €	9,70 €
Temps de trajet	0,62 €	1,34 €	2,64 €	3,83 €	4,85 €	6,34 €
Frais de transport	0,73 €	1,68 €	4,94 €	7,79 €	10,79 €	13,61 €
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} janvier 2018

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2018		
	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
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	Echelon 1	1 524 €	10,05 €	Echelon 1	1 792 €	11,81 €	Echelon 1	27 610 €
Echelon 2	Echelon 2	1 537 €	10,13 €	Echelon 2	1 849 €	12,19 €	Echelon 2	34 750 €
Niv 2	Niv 2			Echelon 3	1 977 €	13,03 €	Echelon 3	36 900 €
Echelon 1	Echelon 1	1 541 €	10,16 €	Niv 6			Niv 9	
Echelon 2	Echelon 2	1 560 €	10,28 €	Echelon 1	2 012 €	13,27 €	Echelon 1	41 190 €
Echelon 3	Echelon 3	1 605 €	10,58 €	Echelon 2	2 088 €	13,76 €	Echelon 2	47 765 €
Niv 3	Niv 3	0 €	0,00 €	Echelon 3	2 255 €	14,87 €		60 700 €
Echelon 1	Echelon 1	1 614 €	10,64 €	Niv 7			Niv 10	
Echelon 2	Echelon 2	1 641 €	10,82 €	Echelon 1	2 301 €	15,17 €	Echelon 1	55 360 €
Echelon 3	Echelon 3	1 689 €	11,13 €	Echelon 2	2 440 €	16,09 €	Echelon 2	60 700 €
Niv 4	Niv 4			Echelon 3	2 660 €	17,54 €		
Echelon 1	Echelon 1	1 698 €	11,20 €					
Echelon 2	Echelon 2	1 726 €	11,38 €					
Echelon 3	Echelon 3	1 787 €	11,78 €					

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 12
5	350	2 096,44	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

NOS DROITS

Forfait jour imposé au salarié

D'habitude les lois sont faites pour empêcher les voyous de nuire. Macron fait le contraire au niveau social.

Il poursuit la politique de ces prédécesseurs en permettant aux tricheurs d'exploiter encore plus les salariés. Il en était ainsi lorsque la loi a fait passer la prescription pour demander des salaires dus de 5 à 3 ans/

Aujourd'hui le gouvernement vient de modifier une ordonnance en cachette qui généralise le forfait jour.

Le forfait jour est une mesure qui concerne des centaines de milliers de salariés essentiellement ETAM et cadres du privé. Elle permet de ne plus compter le temps de travail et donc de ne pas payer les heures supplémentaires en échange de 10 jours de RTT dans l'année. Le salarié peut ainsi travailler, sans référence horaire, jusqu'à onze heures quotidiennement. En principe il fallait l'accord du salarié pour le mettre en place.

Ce dispositif est tout bénéf pour l'employeur. Pour le salarié, c'est une autre affaire. Les études faites (Dares) montrent que les cadres au forfait jour travaillent en moyenne près de 46 heures par semaine, avec des pointes au-delà de 50 heures.

Une autre étude internationale montre que les risques cardiaques et d'accidents vasculaires cérébraux croissent de 10 % chez les personnes travaillant entre 41 et 48 heures hebdomadaires et de 27 % au-delà de 49 heures. Il est responsable de l'explosion *du nombre de burn-out*. Par quatre fois, le Comité européen des droits sociaux a d'ailleurs condamné la France pour l'utilisation d'un tel régime, unique en Europe.

Lorsque les ordonnances de Macron arrivent au Sénat, à l'issue de l'adoption par les députés à l'Assemblée nationale fin décembre 2017, les Républicains proposent un amendement qui permet à l'employeur, à l'issue d'un accord avec les syndicats sur le forfait jour, de l'imposer au salarié. S'y opposer vaudra licenciement. L'amendement a finalement été retenu au mépris des promesses faites aux syndicats.

Résultats d'un sondage réalisé en janvier dernier par Viavoice auprès de 1035 cadres.

Six cadres sur dix (62%) déclarent que leur charge de travail a augmenté depuis l'an dernier et un sur deux (51%) que leur temps de travail s'est accru.

Près d'un cadre sur deux (46%) dit travailler plus de 45 heures par semaine, tandis que six sur dix

(60%) travaillent pendant leurs jours de repos, d'après cette enquête portant sur les secteurs privé et public.

Le droit à la déconnexion

Afin de préserver leur vie privée et leur santé, 57% des cadres souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif et "cette aspiration est encore plus forte pour les femmes cadres" (59,5% contre 55,1%).

Concernant leur rémunération, 58% des cadres considèrent qu'elle est en décalage avec leur "temps de travail réel" et 57% avec leur implication. Ce mécontentement est "*nettement plus marqué dans la fonction publique*", dont 69% des cadres jugent leur rémunération "*en inadéquation avec leur temps de travail*" et 70% "*en décalage avec leur implication*".

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est la première priorité pour 68% des cadres (71% des femmes, 66% des hommes).

Changements pour le calcul de l'indemnité de licenciement

L'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement **a été abaissée de 12 à 8 mois pour les licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.**

Pour les licenciements notifiés et les ruptures conventionnelles conclues après le 26 septembre 2017, l'indemnité légale est désormais égale à :

- **1/4 de mois de salaire par an pour les 10 premières années d'ancienneté** (+ 25 % par rapport à la réglementation antérieure) ;
- **1/3 de mois de salaire par an pour chaque année au-delà de 10 ans d'ancienneté** (inchangé).

Ruptures conventionnelles : la plus importante cause de perte d'emplois en France

Le nombre de ruptures conventionnelles a atteint près de 360 000 en 2017 soit 1000 suppressions d'emplois par jour. Si cette rupture a lieu parfois à l'initiative seule du salarié, la plupart du temps le salarié y est poussé.

Ce chiffre a pratiquement doublé depuis huit ans date de la mise en place il y a 8 ans et continue à progresser d'environ 7 % par an.

NOS DROITS: Géolocalisation

La mise en place de géolocalisation dans les véhicules de société se généralise. Ces dispositifs obéissent à une réglementation assez stricte.

Si les salariés sont bien informés le plus « attrapé » ne sera pas celui qu'on pense.

En effet si les salariés demandent comme la loi le leur permet le relevé des informations, les heures supplémentaires apparaissent clairement et notamment les temps de trajet.

Preuve supplémentaire que ce temps doit être rémunéré car le dispositif ne doit plus fonctionner quand le salarié n'est plus en temps de travail.

Des dispositifs de géolocalisation peuvent être installés dans des véhicules utilisés par des employés pour suivre, justifier et facturer une prestation de transport de personnes, de marchandises ou de services directement liée à l'utilisation du véhicule.

Accessoirement, suivre le temps de travail, lorsque cela ne peut être réalisé par un autre moyen.

Les utilisations à exclure

Un dispositif de géolocalisation installé dans un véhicule mis à la disposition d'un employé ne peut pas être utilisé :

- Pour contrôler le respect des limitations de vitesse.
- Pour contrôler un employé en permanence, en particulier, il ne peut pas être utilisé :
- - Dans le véhicule d'un employé disposant d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements (par exemple : VRP).
- Pour suivre les déplacements des représentants du personnel dans le cadre de leur mandat. -
- Pour collecter la localisation en dehors du temps de travail (trajet domicile travail, temps de pause, etc.),

Les garanties pour la vie privée.

Les employés peuvent s'opposer à l'installation d'un dispositif de géolocalisation dans leur véhicule professionnel, dès lors que ce dispositif ne respecte pas les conditions légales posées par la CNIL ou d'autres textes.

Les employés doivent être informés de l'installation de ce dispositif.

Ils doivent avoir accès aux données les concernant enregistrées par l'outil (dates et heures de circulation, trajets effectués, etc). (modèle de lettre ci-dessous)

Les employés doivent pouvoir désactiver la collecte ou la transmission de la localisation géographique en dehors du temps de travail.

L'employeur dispose du nombre de kilomètres parcourus pendant une période durant laquelle le véhicule ne doit pas être utilisé ce qui est suffisant pour caractériser un abus et sa gravité, sans qu'il soit nécessaire de connaître le trajet effectué.

L'information des employés

Les instances représentatives du personnel doivent être informées ou consultées avant toute décision d'installer un dispositif de géolocalisation dans les véhicules mis à la disposition des employés.

Chaque employé doit être par ailleurs informé :

- - de l'identité du responsable de traitement
- - des finalités poursuivies,
- - des destinataires des données issues du dispositif de géolocalisation, •
- - de son droit d'opposition pour motif légitime,
- - de ses droits d'accès et de rectification. Cette information peut se faire au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service, par exemple.

Modèle de lettre à l'employeur

Objet : Données enregistrées par l'outil de de géolocalisation installé sur les véhicules

Madame, Monsieur.....

En votre qualité de responsable du traitement des données issues du dispositif de géolocalisation, je souhaite que vous me fournissiez une copie de l'ensemble des données relevées par ce dispositif installé sur le véhicule d'entreprise que j'utilise et ce depuis que le dispositif a été mis en place. (Écrire le mois et l'année d'embauche ou mois et année de mise en place de la géolocalisation).

Ceci conformément à mon droit d'accès prévu par l'article 39 de la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés .

La copie des données issues du dispositif de géolocalisation demandées doit m'être communiquée en langage clair.

Je vous rappelle que vous disposez d'un délai maximal de deux mois suivant la réception de ce courrier pour répondre à ma demande, conformément à l'article 94 du décret d'application de la loi du 6 janvier 1978 modifiée.

Facultatif (en l'absence d'avenant ou de note de service d'information rajouter :) En outre, je vous demande par la présente de m'informer des finalités poursuivies par la mise en place de ce dispositif et des destinataires des données issues de ce dispositif de géolocalisation.

Tour des boîtes

ARTISANAT

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles viennent de se mettre en place.

Les CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) ont vocation à représenter les salariés et les employeurs des entreprises ayant un effectif inférieur à 11 personnes.

Les salariés de l'artisanat, toutes professions confondues, ont voté en décembre 2016. C'est ainsi que la CGT a obtenu 4 délégués sur 10 en Auvergne Rhône Alpes sur la base de l'audience obtenue au niveau régional.

Elles ont pour compétence :

- d'informer, conseiller les salariés et les employeurs sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables,
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés,
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction,
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

En Auvergne Rhône Alpes nous avons 4 mandats dans la CPRI dont un camarade issu de la construction, de Haute-Loire : Michel LOTFI, téléphone : 06.41.66.18.03.

Un exemple à suivre

Deux salariés d'une entreprise artisanale du Puy de Dôme se syndiquent par internet. Le syndicat prend contact avec eux .

Il s'avère que le patron ne paye pas les paniers. Le syndicat leur envoie ce que dit la convention collective. Ils discutent avec leur patron et obtiennent le panier.

Keser : l'entreprise qui n'indemnise pas le temps de trajet

La plus grosse entreprise de façades de Clermont avec une cinquantaine de salariés ne paye pas le temps de trajet comme temps de travail. Les salariés sont obligés de venir au dépôt à 7 h30 mais ne sont payés qu'à partir de 8 h et ne touchent rien même pas l'indemnité de temps de trajet.

L'entreprise est même extraordinaire, aucune heure supplémentaire n'est payée. Les ouvriers doivent finir les façades à l'heure tous les jours de l'année ou alors c'est les heures supplémentaires le soir qui ne sont pas payées.

Auto entrepreneur, tacheron pas patron

Un livre de Sophie Vouteau Editions du Rocher : *Ma vie d' auto-entrepreneur. Pas vraiment patron, complètement tacheron* décrit son vécu :

" Je chipote sans doute, mais travailler sept jours sur sept, sans véritable couverture sociale, sans congés payés, sans assurance chômage, sans garantie d'être payé par le client, ne me paraît pas être le chemin d'une quelconque liberté !

Elle s'est lancée. Auto -entrepreneuse, elle a connu l'euphorie du projet, de la création d'entreprise et des premiers financements. Mais la réalité l'a vite rattrapée. La dépendance au premier gros client ultra-exigeant qui veut tout et son contraire, pour hier et sans payer. Elle décrit un parcours de prolétarisation, de précarisation, d'endettement, l'effacement de la frontière avec la vie privée.

Elle raconte son expérience concrète, ses clients, son investissement personnel, ses stratégies quotidiennes, le travail qu'elle sous- traite , etc.

Elle interviewe d' autres personnes, afin de dresser un portrait de l'auto-entrepreneur qui dépasse son propre cas. Et finit par vanter tous les avantages de l' emploi salarié.

Il faut le défendre pour que les emplois précaires ne deviennent pas la généralité.

Les retraités avec les personnels des maisons de retraite (EHPAD) en action

Les salarié.e.s des EHPAD se sont massivement mobilisé.e.s ces derniers mois ainsi que les résidents, leurs familles, les associations, pour dénoncer les dégradations des conditions de travail et d'accompagnement indignes des personnes âgées. Les personnels en nombre très insuffisant sont épuisés par des cadences infernales.

La baisse du budget de l'état se traduit par une réduction des effectifs. Les budgets des établissements seront amputés de près de 200 millions d'euros.

Cela s'est amplifié avec une journée de grève nationale le 30 janvier.

De nombreux retraités ont participé, à l'appel des 9 organisations de retraités avec le soutien de l'association des directeurs au service des personnes âgées, pour dénoncer l'insuffisance de moyens et de personnels dans les établissements accueillant des personnes âgées (EHPAD).

Cette mobilisation est la meilleure réponse à Macron qui voudrait opposer "les retraités, qui seraient aisés et iraient se dorner la pilule à Miami, aux jeunes qui galèrent", alors que "la réalité, c'est qu'il y a de plus en plus de retraités pauvres, obligés de travailler" et qu'en France on n'est pas capable d'assurer une fin de vie digne à nos aînés.

Tour des boîtes

Vinci : le prix de la sueur et de la souffrance

Mercredi 7 Février 2018 la direction pavaisait dans un communiqué, elle annonçait:

Un chiffre d'affaires en augmentation de 5,7 %

Des profits en hausse de 15,2 %

Des dividendes versés aux actionnaires qui seront en progression de 16,7 % qui représentent la moitié des bénéficiaires (ils avaient déjà augmenté de 14 % en 2017)

Pendant ce temps :

Les augmentations des ouvriers plafonnent entre 1 et 2 %

Le haut encadrement reçoit de fortes primes pour « faire suer le burnous au salarié » et même parfois pousser au « burn out ».

Les inaptes sont mis dehors alors que le groupe touche des millions de l'AGEFIPH

Les délégués CGT sont discriminés, harcelés jusqu'à leur démission

Les salariés des sous-traitants traités comme des esclaves (Qatar)

Dans l'arrière-cour de Vinci, on est bien loin du slogan affiché sur la vitrine « *nos richesses ne valent parce qu'on les partage* ».

Chaque salarié de Vinci nourrit par son travail les actionnaires de 6700 € par mois, il y a quatre ans c'était de 5000 €

Cette seule augmentation des dividendes pour 2018 est équivalente à une augmentation de 40 € par mois pour tous les salariés de Vinci.

N'oubliez jamais : Ces merveilleux dividendes sont le fruit de la sueur, des souffrances et parfois du sang des salariés du groupe ou de ses sous-traitants.

Quand des délégués demandent 10 % d'augmentation ils sont irresponsables mais on cache que les actionnaires ont eu 34 % d'augmentation en deux ans.

Nouvelles de DUMEZ AUVERGNE

Pour virer les représentants CGT au Comité d'Entreprise et les délégués du personnel avant la fin de leurs mandats, la Direction de DUMEZ AUVERGNE ne s'est pas encombrée de la législation et a tout fait pour mettre en place une Délégation Unique du Personnel à majorité de bénis oui oui bien dociles.

Nous ne pouvons que reconnaître la complicité de la

CFDT avec la Direction pour faire cet accord. Main dans la main pour voter les autorisations d'activité partielle, licenciements pour inaptitude et j'en passe Mais voilà, ce méchant syndicat qu'est la CGT qui est l'empêcheur d'exploiter en rond n'a pas laissé faire.

La Cour de Cassation s'est prononcée le 29 MARS et a annulé les élections de la DUP de DUMEZ AUVERGNE. C'est une belle victoire qui démontre que la Direction ne peut continuellement bafouer la loi, et se livrer impunément à ses petites magouilles.

C'est aussi pour cela qu'elle fait tout pour se débarasser des élus CGT.

La CGT demande que les pertes que vont subir les salariés qui ont été au chômage partiel sur leur congé payé à venir soient compensées par Dumez.

Nous attendons la décision du tribunal d'instance de Riom qui doit dire s'il faut refaire les élections.

Si c'est le cas pour que les droits et les salariés soient respectés votez en masse CGT aux prochaines élections afin que leurs représentants soient indépendants de la Direction, puissent demander des comptes sur la gestion et sur l'emploi.

N'est ce pas la seule organisation syndicale qui ose s'opposer aux décisions d'une Direction présomptueuse alors même qu'elle a lancé cette entreprise dans un marasme social ?

DUMEZ AUVERGNE est devenue une boîte d'intérim qui prête son personnel aux concurrents, c'est affligeant.

Connaissez-vous la fable du Corbeau et du Renard ? *"Apprenez que tout flatteur vit aux dépens de celui qui*

l'écoute".

On est loin des promesses d'avenir radieux pour Dumez faites par la Direction.

La direction vous a manipulé. Le personnel n'est pas fait pour se faire bouffer la laine sur le dos et ni se faire rouler dans la farine.

Ne vous laissez pas faire, votez CGT !!!

Une pique de rappel s'impose.

Le 13^{ème} mois a été obtenu en 2005 par la CGT

L'entretien des tenues de travail était un combat mené par la CGT, vous pouvez d'ailleurs vérifier sur le Procès Verbal du Comité d'Entreprise de juillet 2016. Un autre syndicat se prévaut de ça, **16** quelle honte !

Tour des boîtes

Vigilec Spie : déclin et décadence

Sur une magnifique chanson de Dalida « *paroles et paroles et encore des paroles* », la direction continue le rabotage des déplacements et crée unilatéralement encore et toujours des zones qui n'existent pas zones 6, 7, 8, 9, 10 inconnues dans les tableaux légaux prévus par les négociations. Enfin bref les tribunaux trancheront.

Continuons notre tour d'horizon des réformes que l'entreprise veut mettre en place pour le bien-être de son petit personnel.

Terminé les primes, l'entreprise malheureusement ne fait plus de bénéfices ! 2016 résultat net 3,8 millions d'euros mais rien pour le petit personnel, vous savez celui qui bosse toujours plus pour nourrir la tête de la pyramide les actionnaires et bien rien. Les temps sont durs, nous pensions qu'en changeant de groupe que cela allait s'améliorer et bien non c'est pire. Les actionnaires en veulent encore plus et les piqûres de rappel à tous nos petits chefs sont régulières.

Continuons de dérouler les sujets:

Accidents de travail, nous nous attaquons à un joli morceau. La direction lorsque un petit gars se blesse, prend immédiatement contact avec le blessé et lui propose par l'intermédiaire de son ingénieur sécurité de raccourcir si possible ses jours d'arrêt de travail. Elle va lui trouver un poste de travail aménagé. Incompréhensible, il n'en n'existe pas pour les personnes qui sont en fin de carrière et qui sont eux vraiment usés par le travail. Ah

oui mais j'oubliai si l'entreprise déclare moins de jours d'arrêt, ça leur coûte moins cher. Ah ! C'est tout simplement pour ça ! Ce n'est pas pour ménager l'ouvrier. De mieux en mieux et puis la triplète on essaye de vous la faire parvenir dans les deux ou trois jours après l'accident des fois que la pression marche et puis faut comprendre c'est dans votre intérêt sinon pas bien aller!

Continuons notre périple sur nos malheurs car il n'y a pas de bonheur malheureusement le personnel commence à vieillir et il faut trouver des jeunes. Alors là nous sommes trop forts ! Nous arrivons parfois à en trouver des bons qui veulent bien ap-

prendre le métier avec une vraie volonté. Mais voilà notre direction n'est pas à la hauteur de ses ambitions! « *Oui ! Oui nous vous embaucherons, allez en formation* ». Et puis là, le grand couac ! On amuse le gars et bien il y a d'autres entreprises beaucoup plus humaines qui sautent sur l'occasion et hop ramassent le petit gars! Bien joué messieurs ! Je pense que nous n'allons pas tarder à toucher le fond des WC en parlant poliment si la direction n'ouvre pas rapidement la vue et son tiroir caisse. Il y aura d'autres personnes qui pourraient aller voir sous des ciels meilleurs et ils auraient raison.

Et puis il reste une autre solution, c'est les tribunaux. La direction vient de perdre deux procès sur le paiement des temps de trajet (elle a fait appel) et nous sommes en attente pour six autres. La direction n'a pas peur de perdre tout crédit auprès des salariés en mentant de façon honteuse. Ainsi ils osent affirmer que les chefs ne sont pas obligés de passer au dépôt le matin parce que le magasinier livre sur les chantiers ! Se mettre autour d'une table, discuter des déplacements et du paiement du temps de trajet conformément à la loi, c'est quelque chose que la direction ne sait pas encore faire. Alors nous continuerons la pression tant qu'il faudra.

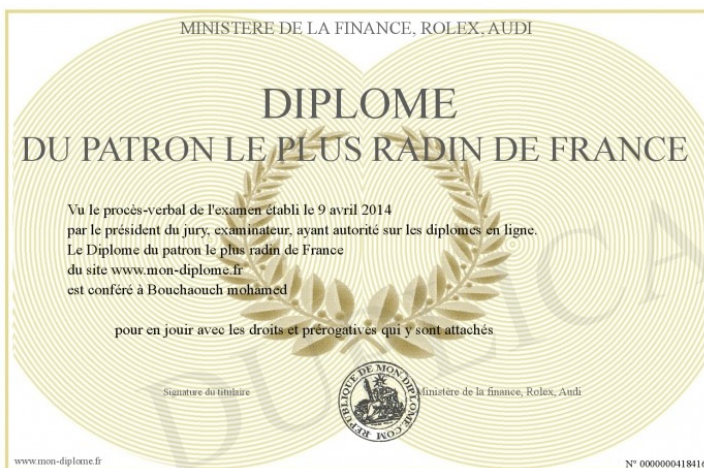
La direction mise sur le fait que la situation de l'emploi est difficile et que les salariés ne feront pas respecter leurs droits. Ainsi après avoir été condamnée aux prud'hommes pour avoir supprimé une prime aux ETAM, elle refuse de la payer aux autres ETAM, pensant que beaucoup n'oseront pas aller au tribunal.

J'ai l'impression que nos responsables sont un peu kamikazes ou masochistes.

Pour terminer sur quand-même une bonne note, il y a du travail mais combien de temps tiendrons nous avant une bonne grève car au bout d'un moment les coups de bâton sur la tête ça fait mal ceci n'est qu'une partie cachée de l'iceberg.

Allez à tous ceux qui lisent le journal marrez vous bien car il y a de quoi se marrer. C'est le seul journal où tu peux dire ce que tu veux sans que tu sois convoqué pour un avertissement et ça c'est génial.

Signé. « Zorro, le défenseur des opprimés »



Tour des boîtes

SPIE : la DRH qui ne veut pas comprendre

Dans le précédent journal nous parlions des anciens salariés de ACEM qui ont sur leur contrat qu'ils ne peuvent refuser le grand déplacement et dont la DRH dit qu'ils sont sédentaires.

Aujourd'hui ce sont les anciens salariés de SETRAM qui travaillent sur le site de Sanofi à Vertolaye.

La convention des travaux Publics comme de la métallurgie est très claire : « *Est en grand déplacement le salarié qui ne peut rentrer à son domicile par des moyens de transport en commun.* »

La jurisprudence précise que dans ces conditions le salarié est en grand déplacement « *qu'importe le fait qu'il rentre chez lui par des moyens dont il supporte lui-même la charge* ». Ce sont des phrases qu'apparemment elle ne comprend pas et la revendication des délégués CGT se heurtent à un mur.

ALLIER

Sogeb Mazet : Stop aux licenciements

Licenciements à Saint-Amand-Montrond : 3 dans les bureaux, 6 sur les chantiers. La direction aurait souhaité les faire dans la discrétion, le délégué syndical CGT a prévenu les médias, et a réussi, avec les autres élus, à rassembler environ 50 salariés devant la grille de l'entreprise, en soutien aux collègues de Saint-Amand-Montrond (plus d'un tiers du personnel).

Le délégué a interpellé la direction pour que l'on arrête la casse, car depuis le rachat par Mazet Clermont 60 emplois ont disparu, dont 18 emplois perdus entre le 1^{er} novembre 2017 et le 31 décembre 2017.

PEINTA :

Négociateur c'est quelque chose que j'sais pas faire

La direction pouvait reprendre ce refrain de Souchon.

Après le procès aux prud'hommes de 5 salariés où elle avait du concilier, il était prévu de se revoir afin que le passage de la convention du bâtiment à celle de la métallurgie ne se fasse pas au détriment des salariés. Une heure avant le rendez vous la direction faisait savoir qu'elle refusait de recevoir la déléguée syndicale CGT. Pour ne pas couper les ponts, un représentant de la CGT rencontrait la direction qui refusait toute négociation.

Depuis ce grand directeur a démissionné et on a annoncé une négociation annuelle des salaires qui n'avait pas eu lieu depuis le rachat de Peintamelec.

Espérons que c'est un signe de reprise du dialogue, que nous n'écouterons plus ce refrain et que nos revendications seront satisfaites.

Une assemblée générale du personnel sera prochainement organisée.



HAUTE-LOIRE

SA D'HLM LE FOYER VELLAVE LE PUY EN VELLAY

La justice a enfin été rendue en condamnant l'employeur.

En septembre 2015, un salarié a été licencié pour faute grave par l'employeur. Cela pour des motifs mineurs et contradictoires. Avec le soutien et les conseils de notre déléguée syndicale, le salarié a saisi le tribunal des prudhommes face à cette injustice.

Au vu des faits et des éléments à disposition du tribunal, les juges ont bien compris que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse. En octobre 2016 le tribunal condamnait lourdement l'entreprise à indemniser le salarié. Mais cette décision ne le satisfaisant pas, l'employeur a fait appel.

Après plus de 2 ans de procédures, la cour d'appel de RIOM a confirmé en avril 2018 le jugement du tribunal des prudhommes du PUY EN VELAY en augmentant les dommages et intérêts.

Même si ce jugement condamne lourdement l'entreprise, notre camarade est aujourd'hui sans emploi. En fin de carrière il lui sera bien difficile de trouver un travail. Par ce licenciement, l'employeur de cette entreprise est responsable du mal être de ce salarié qui devait travailler dans un environnement difficile.

Heureusement les militants CGT de cette société sont présents et efficaces à la défense du personnel.

Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

5^{ème} Congrès du syndicat CGT Construction Bois Ameublement et Assimilés de Haute Loire.

Un syndicat en ordre de bataille et toujours aussi combatif.

Notre congrès a eu lieu au siège de l'union départementale CGT le 6 Avril 2018 avec une participation de plus de 30 militants. Nous avons la présence d'un représentant fédéral et de 2 responsables de l'UD CGT Haute-Loire.

Nous comptons 33 bases syndicales sur le département et près de 300 adhérents. Notre commission exécutive se réunit tous les premiers vendredi du mois avec une présence importante de ses membres et le bureau 10 jours avant pour en préparer l'ordre du jour.

Pendant ces 3 ans nous avons fait notre devoir de syndicaliste à l'écoute et à la défense des salariés du bâtiment. Nous sommes intervenus dans plusieurs entreprises pour défendre l'emploi et les conditions de travail. Nous assistons tous les salariés qui nous en font la demande (licenciement, salaire, condition de travail, etc). Nous participons à toutes les négociations des protocoles pré électoraux au sein des entreprises de nos professions.

Notre énergie militante a permis la création de 5 nouvelles bases depuis notre dernier congrès. Notre syndicat s'est fortement mobilisé contre la loi EL KHOMRI en 2016 et les ordonnances MACRON en 2017. Notre banderole était bien présente à toutes les manifesta-

tions contre ces attaques scélérates envers les travailleurs.

Notre tâche n'est pas toujours facile face à des employeurs de combat qui méprisent les organisations syndicales. Ils sont tous syndiqués à une organisation patronale mais ne l'acceptent pas de leur personnel ! Ils peuvent bien se gargariser de la reprise économique du bâtiment, les salariés n'ont que des augmentations peau de chagrin, lors des négociations soit disant paritaires ou seuls les patrons décident.

Pour les 3 années à venir nous continuerons la défense du monde du travail avec la même abnégation et sans aucune compromission. Nous nous battons pour l'augmentation des salaires, des conditions de travail, du respect des classifications et de ce qui reste du code du travail.

Nous exigerons un salaire digne des difficultés de nos conditions de travail (froid, pluie, neige, canicule, charges lourdes, heures de route rémunérées et grands déplacements mieux indemnisés). Nous ne voulons plus de ces salaires de misère et des conditions de travail ou nous sommes malade ou invalide bien avant la retraite quand nous y arrivons.

Nos militants seront toujours présents combatifs et efficaces pour la défense des travailleurs.

Le secrétaire général. Daniel BOYER.

Permanence de notre syndicat :

A l'UD CGT 4 rue de la PASSERELLE : Vendredi de 9H à 12H et de 14H à 17H.

Sur rendez vous à l'UL de BRIOUDE et à STE SI-GOLENE.

Permanence téléphonique :

Daniel BOYER 06 66 66 90 67.



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, PÉREUVANCE,
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 et sans acharnement, sous l'égide, notamment, d'une action de garanties et de dispositifs de solidarité.



www.probtp.com

PERMANENCES SYNDICALES

LIEU	ADRESSE	TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple Place de la Liberté	04 73 16 91 81 04 73 16 91 24	⇒ Mardi de 18H à 20H ⇒ Samedi de 10H30 à 12H
UL RIOM	Rue de l'Oratoire	04 73 38 78 40	⇒ 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 MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 H à 17H (Sur rendez vous)
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 H à 17H (sur rendez -vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17 H à 20 H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ 1er Vendredi du mois de 9 H à 12H
UL BRIOUDE	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