



# AUVERGNE CONSTRUCTION

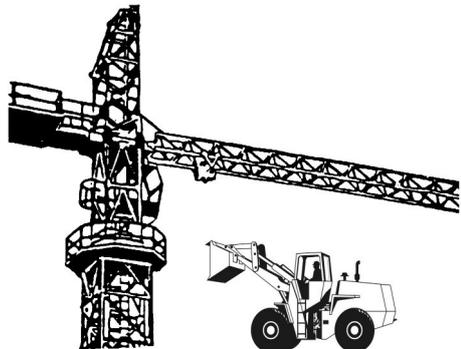
Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 13 septembre 2019

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**Septembre 2019- N° 90**



## Sommaire

Edito	p 1
Revendications CGT	p 2
Grilles :	p 3 à 6
Tour des boîtes :	p 7
Permanences	p 16

## Appel à la grève et à la manifestation le 24 septembre 2019. Sauvons nos retraites

« Non » au système par Points proposé par Macron.

« Oui » à la retraite à 60 ans à taux plein

« Oui » à un départ anticipé à 55 ans pour les salariés de nos professions qui travaillent sur chantier ou en atelier.

**La réforme Macron déguisée en fée égalitaire est une nouvelle attaque sur nos retraites :**

Les réformes successives de 1993 à aujourd'hui n'ont eu de cesse d'affaiblir nos retraites et de repousser l'âge de départ à 62 ans, avec un minimum de 42 annuités de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

La proposition Macron a déjà reçu l'approbation du MEDEF et de tous ceux qui ont participé aux attaques précédentes car elle en est la continuité.

**Avec la réforme Macron**

**Fini la garantie sur ce que le salarié va toucher quand il sera à la retraite, Fini de solidarité pour les « accidents de la vie » (période non travaillées). C'est une baisse annoncée de 15 à 25 % du montant des retraites.**

La discussion sur l'âge de départ est une arnaque. Quand le salarié verra qu'il touche 1000 € de retraite à 62 ans il sera contraint de travailler plus s'il peut encore le faire ou de partir en retraite avec la misère.

**Prendre en compte la pénibilité de nos métiers :**

Le MEDEF et le gouvernement agitent l'argument de l'augmentation de l'espérance de vie, mais dans nos professions, c'est 200 morts/an, un accident mortel par jour de travail, un taux d'invalidité très élevé suite à un accident et/ou maladie professionnelle (l'amiante, produits chimiques, traumatismes musculo squelettique dû aux conditions de travail) et une espérance de vie inférieure de 10 ans à l'espérance de vie des cadres.

Alors où est l'équité et la justice sociale dans tout ça?

L'équité et la justice c'est de prendre en considération l'espérance de vie en bonne santé dans nos métiers pour que nous puissions partir bien plus tôt afin de profiter de la fin de vie agréable.

- ♦ **L'âge de départ à 60 ans à taux plein pour tous.**
- ♦ **Le montant de la retraite au minimum à 75% du salaire**
- ♦ **Un départ anticipé à 55 ans pour les salariés de nos professions qui travaillent sur chantier ou en atelier.**

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

# FACE A LA CRISE SOCIALE...

## LA MALADIE SOCIALE

## LES REVENDICATIONS CGT



Difficultés pour boucler les fins de mois



Augmenter les salaires et les pensions



Précarité et difficultés pour défendre ses droits



Embauche en CDI et formation des personnes



Développement du dumping social



Les mêmes droits pour tous, Réglementation de la sous-traitance



Délocalisation de la production



Produire au plus près des besoins et réduire les transports



Les cadeaux au patronat (CICE)



Augmenter les salaires, Rétablir l'ISF, Améliorer les services publics



La retraite par points



Retraite à 60 ans, Retraite à 55 ans pour les salariés des chantiers et des ateliers



Diviser les salariés



Réunir les salariés sur les revendications communes

ENSEMBLE ADMINISTRONS LE REMEDE - RENFORCONS LA CGT

# 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

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 €		

majorées de 15 % pour les cadres au forfait jour

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>6</b>
5	350	2 096,44	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

# Tour des boîtes

## Les salariés de l'entreprise G.C.A. (Groupe Charles André) en grève pendant trois semaines

Les salariés de cette entreprise sous-traitante titulaire du marché de logistique sur le site de l'AIA CLERMONT-FERRAND, se sont mis en grève depuis le mercredi 12 juin.

Après avoir joué l'intimidation avec un huissier de justice, la direction centrale a tergiversé refusant de négocier les revendications :

- ♦ Augmentation de 100€ brut mensuel n'a pas été satisfaite.
- ♦ Intégration de primes sur le salaire de base
- ♦ Changement annuel de chaussures de sécurité (pourtant règlementaire),
- ♦ « Bienveillance » des responsables de site pour l'attribution de congés exceptionnels (sans procédure écrite),
- ♦ Flexibilité des horaires de travail à savoir : 4 minutes,
- ♦ Utilisation des transports de l'AIA.

La distribution des payes de juin au début de la troisième semaine de grève avec les jours de grève enlevés n'a pas eu l'effet escompté par la direction de démoralisation et aucun gréviste n'a repris le travail.

La direction venue négocier le jeudi n'a pu repartir car ils ont été bloqués par les grévistes.

Afin d'augmenter la pression sur les directions, l'Union Départementale CGT avait organisé un rassemblement de soutien pour le vendredi et un tract a été distribué annonçant une autre action de soutien venant troubler le samedi les festivités regroupant le gratin prévues pour les 80 ans de l'AIA.

Contact a été pris avec la préfecture par les dirigeants de la FNCSBA pour obtenir de nouvelles négociations sous la présidence d'un médiateur.

Ces négociations commençaient le vendredi matin. A la fin la direction proposait l'intégration de primes dans les salaires ce qui entraîne une augmentation de 10 € mensuel. ils obtenaient une prime de 40 € mensuel. Ceci s'ajoute aux augmentations résultant de la NAO '20 €) et représente environ un total de 60 € net. Les jours de grève seront soit étalés soit pris en congés.

**Un très grand bravo à nos camarades, ils ont su garder détermination et unité et pu faire plier les inflexibles.**

**La solidarité de toute la CGT en soutien a joué aussi un grand rôle dans le maintien de cette unité et cette détermination.**

## VINCI: « Nos richesses ne valent que parce qu'on les partage. »

C'est le slogan hypocrite du groupe VINCI. Dans la vraie vie, les richesses produites par les salariés sont toujours accaparées par une minorité de gros actionnaires et grands dirigeants du groupe :

- ♦ Dividendes versés aux actionnaires : +8,9% en 2019 !
- ♦ Augmentation de l'enveloppe des jetons de présence des administrateurs VINCI : + 14% !
- ♦ Augmentation du salaire du PDG Xavier Huillard : +10% cette année (salaire fixe = 1,2 millions d'€ ; salaire variable = 1,9 millions d'€ ; actions de performance = 3,1 millions d'€) !
- ♦ Plan d'actions de performance pour les grands dirigeants du groupe VINCI : + 6%, soit 151 millions d'€ !

Les dirigeants sont tellement sûrs d'eux, qu'ils n'acceptent même plus que la CGT dénonce leur politique sociale. Ainsi le 17 avril à l'occasion de l'AG des actionnaires VINCI, les militants ont été accueillis par 6 camionnettes de CRS. Ils nous ont empêché de distribuer notre adresse publique aux actionnaires VINCI ! La préfecture de police aux ordres du groupe VINCI : quelle honte !

Ils sont sourds, mais la colère ne cesse de grandir et elle s'est récemment exprimée sur la base des cahiers de revendications par des grèves dans plusieurs entreprises du groupe .

## Canicule

Les intempéries dans le Bâtiment Travaux Publics ne sont pas réservées que pour le gel, la neige ou la pluie.

Selon l'article L. 5424-8 du Code du Travail, « *sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir* ».

Lorsqu'une intempérie se manifeste sur un chantier et altère les conditions de travail des salariés alors l'entrepreneur (après consultation des délégués du personnel) doit décider de stopper le travail et de mettre ses salariés en chômage intempéries.

Il est évident qu'un travail où le salarié est exposé à de grandes chaleurs peut exposer celui-ci à des dangers pour sa santé. La canicule de 2003 a déjà été la cause de morts sur nos chantiers.

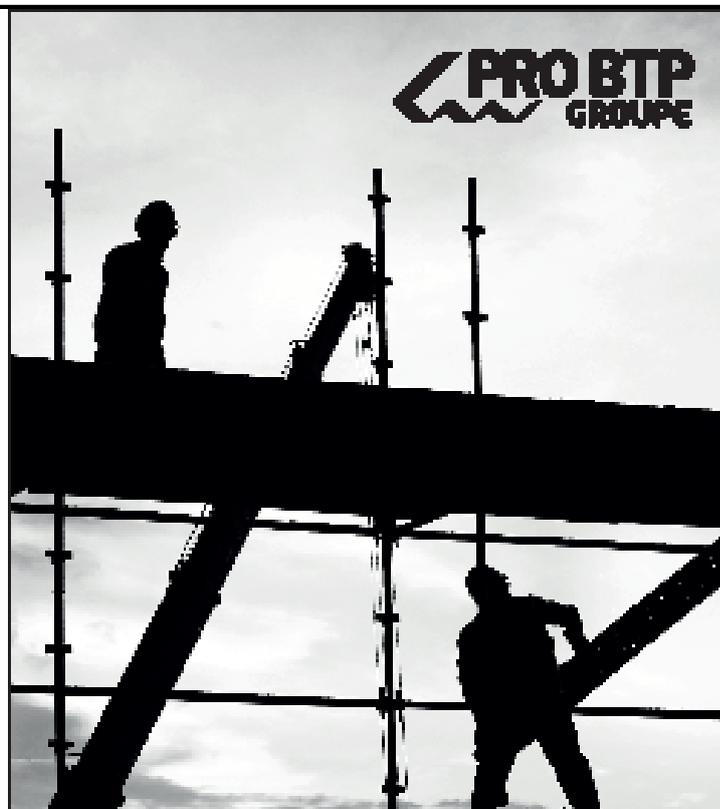
La CGT Construction invite ses délégués et les salariés à faire respecter ce droit en cas de canicule et d'exposition aux fortes chaleurs.

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 excitation infatigable à une adhésion sous forme, notamment, d'activation de garanties et de dispositifs de solidarité.



## 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**  
**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**

# Libertés et droits des salariés en danger

## **Droit syndical violé**

Dans nombre d'entreprises, les militants sont réprimés. Le champion en la matière a été l'entreprise Duzeux : dénigrement des délégués, acharnement pour se débarrasser d'eux à l'occasion des licenciements économiques, 'licenciements refusés par l'inspection mais recours multiples qui ont tous échoué, licenciement de trois anciens délégués dès qu'ils ne sont plus protégés, ce sont des sommes colossales qui y sont consacrées. Mais d'autres entreprises ont été condamnées Eurovia, Ineo pour discriminations syndicales ; malheureusement les condamnations sont tellement minimales qu'elles ne sont pas dissuasives.

Dans des actions collectives ainsi le secrétaire de l'UD s'est vu injustement poursuivi pour l'organisation d'une manifestation contre la loi El Khomri par le préfet, la justice l'a disculpé.

Ce ne sont que quelques exemples car tous les cas de répressions ne peuvent être cités.

## **Liberté de la presse bafouée**

Dix milliardaires en France détiennent 90 % de la presse écrite, 55 % des parts d'audience de la télévision ; 40% des parts d'audience en radio.

Il ne faut pas s'étonner que les informations et les messages donnés quotidiennement soient ceux des possédants et que du coup le niveau de confiance dans la télévision est à 38 %, 44 % pour la presse écrite et 50 % pour la radio.

Cela ne suffit encore pas à Macron. Après avoir affiché son mépris pour « Jojo le gilet jaune » et le « boxeur gitan qui ne parle pas comme un gitan », il a exprimé son souhait de « s'assurer de la neutralité » et « vérifier l'information » dans les médias, en créant des « structures » financées par l'État, qui contrôlaient médias publics et privés. Il a ainsi exprimé son souhait de mettre le journalisme sous tutelle, un journalisme de cour. Ces propos sur les envies présidentielles de mise au pas de la presse rapportés par un journaliste présent qui auraient du faire scandale, n'ont été que très peu repris dans la presse.

Cela s'est traduit dans les actes où des journalistes qui ont voulu faire sérieusement leur travail ont été frappés, convoqués par la justice ou mis en examen.

## **Répression policière**

La répression s'est abattue sur l'action des gilets jaunes : le nombre de blessés, d'arrestations, de peines de prison reste inégalé depuis des décennies. Le bilan des blessés suite aux violences gouvernementales contre le mouvement des gilets jaunes est de 1 mort et 845 blessés dont 309 blessures à la tête, 24 éborgnés, 5 mains arrachées. Parmi ceux-ci plus de 100 journalistes. La fourniture d'armes de guerre aux forces de l'ordre et la volonté d'intimider en sont les causes. Manifester est devenu un acte risqué.

L'attaque délibérée du cortège de la CGT le 1er Mai témoigne que la liberté de manifestation est menacée.

## **Répression judiciaire**

Les « gilets jaunes » jugés à la chaîne pour un délit d'intention. Selon un bilan publié fin mars par le ministère de la justice, depuis le 17 novembre en moyenne 1 800 personnes ont été interpellées chaque semaine, 8 645 ont été placées en garde à vue et 2 000 ont finalement été condamnées pour 40 % à de la prison ferme.

Ils sont suspectés de préparer des violences, une infraction pouvant être caractérisée par le simple fait de porter des protections (masques anti lacrymogène, foulard, casque ou autres protections). Ils sont jugés en comparution immédiate et souvent condamnés de manière préventive, sur la simple accusation d'avoir envisagé de commettre des violences et en l'absence de tout passage à l'acte sans qu'il n'y ait eu acte de violence.

Ces interpellations massives, ont un effet dissuasif incontestable.

## **Inspection du travail : la CGT alerte sur la suppression de 15 % des effectifs**

Lors d'une réunion avec les directeurs régionaux de son ministère, Muriel Pénicaud, ministre du travail, a annoncé la suppression de 15 % des sections d'inspection du travail. Une situation qui alerte la CGT Travail Emploi Formation Professionnelle (CGT-TEFP),

C'est un retour en arrière. En 2006, il y avait un agent de l'inspection du travail pour 8.000 salariés. En 2022, il est prévu par le gouvernement un agent de contrôle pour 10.000 salariés et que le nombre d'assistant(e)s de contrôle diminue.

Pendant ce temps, on ajoute des tâches supplémentaires tout en baissant les effectifs

Pour la CGT, c'est un doublement des effectifs qui est nécessaire pour que l'inspection du travail puisse remplir ses missions, car il n'est plus possible de faire le travail correctement".

Cela fait des années que la délinquance patronale est encouragée par la diminution des effectifs de l'inspection du travail, par la consigne donnée à la justice de ne pas poursuivre les procès verbaux de l'inspection du travail, à la réforme des prud'hommes qui rend plus difficile leur saisie par les salariés par la diminution des délais de prescription, par l'instauration d'un plafond des indemnités de licenciement (barème Macron).

Ajoutez à cela les pressions patronales pour faire des ruptures conventionnelles (on fait même écrire au salarié que c'est lui qui souhaite la rupture), le résultat est là : baisse d'un tiers des demandes prud'homales et chute de plus de moitié des sommes gagnées par les salariés.