



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 22 novembre 2019

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Novembre 2019- N° 91



Tous dans la rue le 5 décembre pour défendre nos retraites et celles de nos enfants

Sommaire

Edito	p 1
Retraite à points	p 2 et 3
Salariés détachés	p 4
Référendum adp	p 5
Négociation bâtiment	p 6
Grilles :	p 7 à 10
Nos droits:	p 11
Tour des boîtes :	p 12 à 15
Permanences	p 16

La CGT, FO, FSU, Solidaires et quatre organisations de jeunesse appellent à manifester contre la réforme des retraites, et rejoignent ainsi les syndicats de la RATP le 5 décembre.

La CGT, alerte tous les salariés sur l'attaque de nos retraites que constitue le projet Macron Delevoye d'instaurer un système de retraites à points.

Présenté comme un système égalitaire c'est un mensonge d'état de plus.

Pour nous diviser, le gouvernement annonce qu'il y aura des gagnants et des perdants.

C'est faux il n'y aura que des perdants, mais certains seront plus perdants que d'autres.

Le seul gagnant c'est le MEDEF qui soutient ardemment cette réforme.

Ce projet obligerait le salarié de choisir suivant son état de santé soit de baisser le montant de sa retraite, soit de travailler plus longtemps.

Conscient que le vernis gouvernemental ne va pas résister et que la supercherie est déjà démasquée, le gouvernement recule :

- Report de l'adoption du projet de loi à cet été (après les élections municipales et pendant les congés)
- La réforme ne serait pas mise en place avant 2040 et même un plan B existe qui prévoit que dans les secteurs les plus sensibles la réforme ne s'applique qu'au nouveaux embauchés. Ce ne serait plus nous qui serions touchés mais nos enfants !

Ce gouvernement a peur de la mobilisation.

Déjà une première grève de la RATP (le métro parisien) a été massivement suivie, provoquant une paralysie des transports en commun parisiens.

L'intersyndicale de la RATP remet ça le 5 décembre et la CGT, FO, la FSU et Solidaires et les gilets jaunes appellent avec raison l'ensemble des salariés à ce mobiliser pour le retrait de ce projet.

Le gouvernement applique la règle : diviser c'est régner.

APPLIQUONS LE NOTRE : UNIR C'EST GAGNER.

Alors oui ! Discutons dans nos entreprises

pour manifester massivement le 5 décembre pour le retrait de ce recul social, pour la retraite à 60 ans et à 55 ans pour les salariés de chantier. 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

Vous semble-t-il possible de travailler sur les chantiers jusqu'à 64 ans minimum ?

« **Non** » au système universel par points qui est mis en place pour baisser les pensions de retraite.

« **Oui** » à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans.

« **Oui** » à un régime spécial financé pour les salariés de nos professions qui travaillent sur chantier ou en atelier afin qu'ils puissent partir en retraite à 55 ans.

Une nouvelle attaque sur nos retraites :

Faire une carrière pleine pour de nombreux salariés de nos professions, c'est mission impossible ! Soit, ils finissent leur carrière professionnelle au chômage, en invalidité car détruits physiquement ou pire ils décèdent prématurément.

Avec cette nouvelle réforme, finie la garantie sur ce que le salarié va toucher quand il sera à la retraite, finie la solidarité pour les « accidents de la vie » (maladie, chômage). C'est une baisse annoncée de 15 à 25 % du montant des retraites.

L'égalité ??? On s'en éloigne ! :

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 squelettiques dus aux conditions de travail). Notre espérance de vie est inférieure de 10 ans à l'espérance de vie de la plupart des travailleurs en France.

Prendre en compte la pénibilité de nos métiers :

L'équité et la justice seraient de prendre en considération l'espérance de vie en bonne santé dans nos métiers pour que nous puissions partir plus tôt afin de ne pas laisser nos dernières forces au travail.

La solution pour nos retraites :

Plutôt que de faire cadeau de 20 milliards par an en CICE sans contrepartie le gouvernement Macron aurait dû se poser la question d'une meilleure utilisation de ce petit pactole.

Nos patrons du Bâtiment, des Travaux Publics, de l'UNICEM, de la Chauffe, du Bois, de l'Ameublement sont responsables de nos conditions de travail, ils doivent mettre la main à la poche pour cotiser plus afin de nous assurer une retraite pleine et entière à 60 ans et des départs anticipés à cause de la pénibilité et la dangerosité de nos métiers.

Les revendications de la CGT construction :

- Garantir de bonnes retraites sur la base d'un taux de remplacement minimum de 75% du salaire.

- Un âge de départ à **60 ans à taux plein pour tous.**

- Un départ anticipé à **55 ans pour les salariés ayant des métiers pénibles, dangereux et/ou exposés aux produits toxiques.**

La seule façon de faire entendre nos revendications c'est de rejoindre la manifestation du 05 décembre.

Un projet minoritaire et rejeté

Sondage > 74% des français craignent de devoir **travailler plus longtemps** avec la réforme des retraites, **68%** estiment que **les pensions vont baisser** et **65%** soutiennent la mobilisation contre le projet.

Baisse des pensions

L'OFCE chiffre une **chute** moyenne de **25%** des retraites d'ici **20 ans.**

La stratégie du gouvernement : Tenter de diviser pour régner

Opposer les salariés du public et du privé en essayant de nous faire croire que les problèmes viennent des régimes spéciaux.

Mais il s ne parlent pas de régimes spéciaux pour les parlementaires et les ministres pourtant bien plus avantageux et ne parlent pas des parachutes dorés des patrons du CAC 40.

En fait, l'égalité pour le gouvernement se traduira par tous perdants sauf les gros patrons !

Le gouvernement applique la règle :

diviser c'est régner.

APPLIQUONS LE NOTRE : UNIR C'EST GAGNER.

Unité avec toutes les organisations syndicales de la RATP et de la SNCF

Unité avec FO, la FSU Solidaires, les organisations de jeunesse et les gilets jaunes.

Alors oui ! Discutons dans nos entreprises pour manifester massivement le 5 décembre pour le retrait de ce recul social, pour la retraite à 60 ans et à 55 ans pour les salariés de chantier.

Réforme des retraites: les vrais chiffres

Un collectif d'experts a étudié les données publiques disponibles pour établir les conséquences de la future réforme Macron Delevoye, en comparant les situations de salariés qui partiront prochainement à la retraite avec ceux qui partiront 30 ans plus tard.

Pour des carrières identiques, le niveau des pensions chutera de 15 à 23 %. Pour conserver le même niveau, il faudra travailler trois ans de plus.

A quel âge le départ à la retraite et avec quelle pension ? Le niveau de pension permettra-t-il de maintenir le niveau de vie ? Et au prix de quel recul de l'âge de départ ?

Voilà les questions que se sont posées le collectif citoyen présentant ses travaux sur le site Réforme-DesRetraites.fr.

Ces experts ont mis face à face le niveau de la pension de retraite par rapport au dernier salaire (c'est ce qu'on appelle le « *taux de remplacement* ») que touche un salarié partant à la retraite à 64 ans dans le système actuel, et celui qu'il toucherait dans le futur système par point, en partant au même âge, après la même carrière.

L'analyse produite par le collectif souligne que pour prétendre au même niveau de pension qu'un salarié partant à la retraite en 2025, son homologue né trente ans plus tard devrait travailler plus longtemps.

Delevoye ment pour faire croire qu'il y aurait des salariés gagnants il compare les effets de sa réforme avec des salariés qui partiraient avec 44 ans et trois mois de cotisation alors qu'actuellement un salarié part à 43 ans.

Un taux de remplacement qui chute de 72,5 % à 55,8 %

Dans son analyse, le collectif se contente de comparer les taux de remplacement,

Les trois cas types retenus sont présentés comme des cas de salariés ayant suivi la même carrière, à presque 30 ans d'intervalle.

Un cadre du privé né en 1961 travaillant depuis l'âge de 22 ans, sans interruption pendant 42 ans, pourra prendre sa retraite « à taux plein » en 2025. Sa retraite nette représentera 72,5 % de son dernier salaire net. Mais pour un cadre, né en 1990, ayant suivi exactement la même carrière, la retraite dans le nou-

veau système représentera 55,8 % de son dernier salaire, selon les données du rapport Delevoye. Une perte de près d'un quart du montant de la pension par rapport à son aîné...

Rien de plus logique, puisque la réforme voulue par Emmanuel Macron prévoit que les Français travaillent plus tard. En décalant son départ à la retraite de un, deux ou trois ans, ce cadre verra son taux de remplacement augmenter largement. Ce n'est qu'en partant à 67 ans, après une carrière de 45 ans, qu'il retrouvera le même taux de remplacement que son « prédécesseur ».

Les carrières aussi longues ne seront pas accessibles à tous. En 2018 déjà, à 62 ans, une personne sur deux n'est plus au travail, mais au chômage, en préretraite, en invalidité ou au RSA.

Un fonctionnaire de catégorie B né en 1961, partant à 64 ans après 42 ans de carrière non stop, touchera l'équivalent de 64 % de son dernier salaire, après la réforme il ne pourra compter que sur 54,4 % de son salaire.

Un employé au Smic toute sa carrière actuellement pourra compter sur un taux de remplacement haut, à 81,6 %, alors qu'en 2054, le salarié dans la même situation ne bénéficiera que d'un taux de remplacement de 64,8 %.

Tous perdants

Un fonctionnaire ou un salarié du privé né en 1990 ayant eu une carrière ininterrompue depuis ses 22 ans devra partir après 67 ans pour toucher le même niveau de pension que son collègue né en 1961 ayant eu la même carrière.

Interrogé sur ces données, le haut-commissariat à la réforme des retraites n'a pas souhaité répondre.

C'est ce qu'explique la CGT : la réforme aboutira fatalement à une baisse du niveau des pensions, puisque le gouvernement a annoncé qu'il n'entendait pas consacrer plus de ressources au système des retraites (14 % du PIB), alors que les retraités seront de plus en plus nombreux : 35 % en plus d'ici à 2050.

L'Ugict, la branche de la CGT des ingénieurs et cadres, a créé un site : reforme-retraite.infon

Sur ce site vous trouverez entre autres :

- Un calculateur de votre retraite
- Un comparateur « avant/après » la réforme. **3**



Stop au dumping social!

Salariés détachés au Chantier « la comédie »

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

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

Nous avons exprimé notre surprise et notre indignation du fait que sur le chantier « la Comédie », le lot de plâtrerie-peinture soit donné à l'entreprise ERBA bien sur pour un prix inférieur de 500 000 € de moins que les autres entreprises en venant de l'extérieur.

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

Nous avons donc écrit au maire pour lui demander de respecter ses engagements et prendre les moyens pour qu'il n'y ait pas de salariés détachés sur ce chantier.

La réponse tardive est une provocation indécente de la part d'un élu. Elle consiste à minimiser le fait qu'il y ait des salariés détachés en prétendant qu'ils sont payés 1700 € sans dire que c'est avec les indemnités de grand déplacement.

C'est indécent car c'est nier ses engagements et cela participe une fois de plus à discréditer les politiques.



Procès Rougerie en appel

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

A la suite de procès-verbaux dressés par l'inspection du travail, l'employeur a été condamné en correctionnelle. La CGT Construction qui avait dénoncé les faits à l'inspection du travail s'est constituée partie civile.

Rougerie a fait appel du jugement

Dans un arrêt du 27 juin 2019, la Cour d'appel confirme que Baptiste Rougerie est bien coupable de travail dissimulé et de prêt de main d'œuvre illicite mais il bénéficie d'une condamnation plus faible :

- 6 mois de prison avec sursis
- 10 000 € d'amende
- à verser 1500 € au syndicat CGT Construction qui s'était constituée partie civile.

Les juges ont donc confirmé le bien fondé de la CGT à se porter partie civile : « *Il est indiscutable que les infractions de travail dissimulé et de prêt illicite de main d'œuvre dans le secteur du bâtiment causent un préjudice à l'intérêt collectif des professions du bâtiment représentées par le syndicat CGT Construction.* »

PAPIERS, SALAIRES, CONDITIONS DE TRAVAIL

GRÈVE AU GRAND JOUR POUR LES TRAVAILLEURS DE L'OMBRE

Début octobre, douze mouvements de sans-papiers ont éclaté en Île-de-France à l'initiative de la CGT pour exiger leur régularisation et dénoncer l'impunité patronale.

Salariés de grandes enseignes comme KFC ou de simples restaurants, femmes et hommes de ménage mais aussi salariés de l'intérim du bâtiment, déchargeurs de camion. Horaires à rallonges, heures supplémentaires non payées, salaire au rabais, un seul jour de repos, pas de congés, ces travailleurs dissimulés, préposés aux tâches ingrates, restent corvéables à merci dans des secteurs employeurs de main d'œuvre bon marché. Tous ont cessé le travail afin d'exiger un emploi légal. 160 personnes ont entamé cette action, d'autres rejoignent le mouvement en route.

Un mouvement d'une ampleur inédite depuis les grandes luttes de régularisation entre 2008 et 2009 qui avaient abouti à des milliers d'obtentions de régularisation. La CGT, rappelle que « le patronat a tous pouvoirs d'accompagner une régularisation mais celui-ci trouve que sans papiers les salariés sont plus dociles.

Le secteur du travail temporaire demeure le grand pourvoyeur de sans-papiers en région parisienne, les recrutant souvent en fermant les yeux sur les « alias » (identités d'emprunt).

La plupart des employeurs concernés sont entrés en négociation pour la régularisation des salariés, une centaine de salariés sont en cours de régularisation.

Privatiser ADP c'est Non ! Signons

« Quand tout est privé, on est privé de tout ! »

Après le scandale de la privatisation des autoroutes qui a abouti à des hausses de tarifs pour les usagers et à des rentes de situation exorbitantes pour les concessionnaires, le gouvernement décide de remettre ça en privatisant les Aéroports de Paris, qui lui rapportent pourtant entre 100 et 200 millions d'euros par an.

La loi prévoit une concession extrêmement longue de 70 ans à l'échéance de laquelle l'aéroport ne pourra redevenir public qu'après une indemnisation des propriétaires.

La privatisation d'ADP est un scandale !

La privatisation d'ADP c'est le résultat de la corruption morale de toute une caste dirigeante et des représentants de la très haute fonction publique, qui bradent l'intérêt général pour celui des actionnaires comme cela s'est passé pour les autoroutes.

C'est possible de faire échec à Macron

Pour la première fois un référendum demandé par les citoyens et plus de 180 parlementaires est possible. Battre Macron et son gouvernement contre la privatisation d'Aéroports de Paris aurait une valeur d'exemple.

C'est vital pour faire échec à sa politique de recul social qui privilégie les puissants.

Ca suffit de cette politique de Macron qui pille le bien public pour le profit de ses copains, qui empêche les salariés de se défendre et qui donne les pleins pouvoirs aux puissants. « Faible avec les durs et dur avec les faibles ».

Pour cela il faut que l'on soit nombreux à signer le Référendum d'initiative populaire. (Voir le mode d'emploi ci-joint).



Référendum d'initiative partagée - Mode d'emploi

. Il faut être inscrit sur les listes électorales sinon cela ne marche pas.

Se munir d'une carte nationale d'identité ou passeport.

Se rendre sur le lien suivant : <https://www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape>

- Répondre : je soutiens puis cliquez sur SUIVANT
- Remplissez les cases : *France*
- Choisir le département où vous votez habituellement
- Saisir la commune où vous votez (attention on vous la proposera avec son numéro d'INSEE qui est différent du code postal- acceptez). Ne pas faire espace entre par ex SAINT JUNIEN mais mettre un tiret SAINT-JUNIEN.

- Saisir votre nom de naissance en majuscule.
- Saisir tous vos prénoms dans l'ordre de l'état civil (comme sur votre CNI ou votre carte d'électeur ou d'électrice) sans virgule entre les prénoms juste un espace. Majuscule aux prénoms
- Cochez la case de votre sexe
- Saisir votre date de naissance
- Choisir votre pays de naissance
- Choisir votre département de naissance
- Saisir votre commune de naissance

Cliquez sur SUIVANT

- Saisir votre numéro de Carte Nationale d'Identité (il est situé sur votre CNI au recto en haut)
- Saisir la date de délivrance de la CNI (elle est située au verso; saisir d'abord le mois et l'année puis le jour)
- Saisir le département de délivrance de la CNI
- Saisir votre mail
- Cliquez sur VALIDER LE SOUTIEN
- Toutes les informations que vous avez saisies s'affichent ; vérifiez-les !
- Allez en bas pour rentrer le « code » qui s'affiche afin de prouver que vous n'êtes pas un robot, en respectant les majuscules et les minuscules
- Cliquez sur CONFIRMER LE SOUTIEN (bandeau bleu)
- Imprimer ou enregistrer votre récépissé de vote ! cliquant sur le bandeau vert « Télécharger le récépissé en PDF ».

Il est également possible de soutenir la demande de référendum au sujet de la privatisation d'ADP en obtenant un formulaire papier (CERFA n°1625402) à la mairie du Chef-lieu de canton.

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

Après la fusion des régions Auvergne et Rhône Alpes en 2015, la CGT a revendiqué l'application des conventions du bâtiment, des travaux publics et des carrières et matériaux qui prévoient que les grilles soient régionales.

En conséquence il ne devait y avoir qu'une seule grille pour la région Auvergne Rhône Alpes pour ces trois professions.

C'est chose faite pour les carrières et matériaux. C'est en cours pour les travaux Publics. Le patronat du bâtiment montre, une fois de plus, sa ringardise.

Après trois ans il s'était enfin engagé dans un processus de rattrapage qui doit se terminer en 2022 (avec 5 ans de retard) dans un accord du 28 septembre 2018.

La fédération régionale refuse d'honorer sa signature et maintient sa grille de 2018.

La CGT Construction a défendu en référé (juge de l'incontestable) un salarié pour lequel l'employeur n'appliquait pas la grille, **le tribunal adonné raison au salarié** (l'employeur sur pression de la chambre patronale a fait appel). D'autres procès individuels sont en cours.

La CGT Construction a décidé de saisir le tribunal de grande instance.

Différence entre les grilles du bâtiment

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

Grille Auvergne au 1er janvier 2019 (en gras)

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

Changement pour les apprentis

Jusqu'à présent le contrat de travail d'un apprenti ne pouvait être rompu que par décision du Conseil de prud'hommes. Ce dernier n'a plus la compétence pour statuer sur les résiliations des contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er janvier 2019:

L'apprenti est devenu, selon la loi "Avenir professionnel" de septembre 2018, un salarié comme les autres: Là où le Code du travail lui attribuait « un statut protecteur et spécifique », il devient un salarié dénué de protection. Les règles de rupture pendant les 45 premiers jours de relation contractuelle restent identiques, en revanche le gouvernement a créé un « assouplissement" des règles encadrant la rupture (c'est comme cela que sont nommés les reculs de protection pour les salariés) au delà de ces 45 jours.

A l'issue des 45 jours de relation contractuelle, le contrat d'apprentissage peut être rompu :

- par l'apprenti par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur consulaire de la Chambre des métiers et de artisanat. La rupture du contrat d'apprentissage n'interviendra qu'après un délai qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

- par l'employeur : pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude (y compris exclusion définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel.

Petit rappel: La durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans un bac professionnel, décide de ne plus passer qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

À noter: en cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

N'hésitez pas à venir au syndicat car les mandataires judiciaires ne respectent pas toujours cette disposition.

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

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^{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	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^{er} 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^{er} 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 €
TOTAL	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^{er} 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^{er} 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 €
TOTAL	11,25 €	12,94 €	17,57 €	21,66 €	25,74 €	30,21 €

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 2019

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres	
	Mensuel	Txt horaire		Mensuel	Tx horaire	Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8	
<i>Echelon 1</i>	1 551,43 €	10,23 €	<i>Echelon 1</i>	1 824,26 €	12,03 €	<i>Echelon 1</i>	28 140 €
<i>Echelon 2</i>	1 564,67 €	10,32 €	<i>Echelon 2</i>	1 882,28 €	12,41 €	<i>Echelon 2</i>	35 310 €
Niv 2			<i>Echelon 3</i>	2 012,59 €	13,27 €	<i>Echelon 3</i>	37 460 €
<i>Echelon 1</i>	1 568,74 €	10,34 €	Niv 6			Niv 9	
<i>Echelon 2</i>	1 588,08 €	10,47 €	<i>Echelon 1</i>	2 048,22 €	13,50 €	<i>Echelon 1</i>	41 190 €
<i>Echelon 3</i>	1 633,89 €	10,77 €	<i>Echelon 2</i>	2 125,58 €	14,01 €	<i>Echelon 2</i>	48 390 €
Niv 3			<i>Echelon 3</i>	2 295,59 €	15,14 €		
<i>Echelon 1</i>	1 643,05 €	10,83 €	Niv 7			Niv 10	
<i>Echelon 2</i>	1 670,54 €	11,01 €	<i>Echelon 1</i>	2 342,42 €	15,44 €	<i>Echelon 1</i>	55 970 €
<i>Echelon 3</i>	1 719,40 €	11,34 €	<i>Echelon 2</i>	2 483,92 €	16,38 €	<i>Echelon 2</i>	61 370 €
Niv 4			<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 10
5	350	2 096,44	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

NOS DROITS

Droit à la formation

Il n'est plus obligatoire d'avoir consommé son DIF avant le 31 décembre 2020 pour en garder le bénéfice. Il restera acquis jusqu'à ce que le salarié décide de l'utiliser pour se former.

Il reste néanmoins une date butoir à respecter impérativement : chaque salarié doit avoir créé son compte sur www.moncompteactivite.gouv.fr au plus tard le 31 décembre 2020 et y avoir inscrit la quantité d'heures de DIF dont il bénéficiait au 31 décembre 2014 pour ne pas en perdre le bénéfice.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) cumulé depuis 2004 (ou ce qu'il en reste pour chaque salarié en fonction de ce qu'il en avait consommé) a été transformé en Compte Personnel de Formation (CPF) le 1er janvier 2015.

Créé en 2004, le DIF permettait en théorie à chaque salarié d'acquérir 20 h par an de droit à la formation avec un plafond de 120 heures. Il n'était pas facile à utiliser car il fallait l'accord de l'employeur pour suivre une formation.

En 2014 le CPF remplace le DIF. A partir du 1er janvier 2015, le salarié acquiert 24 h par an et les 120 heures de DIF acquises sont placées dans le CPF.

A partir de septembre 2018 le droit acquis du CPF est désormais compté en euros, les heures acquises représentent un « crédit » de 15 € de l'heure. Par exemple celui qui avait cumulé fin 2018 120 heures de DIF et 96 heures de CPF a donc un capital de 1800 € plus 1440 € soit 3240 € pour se former.

Depuis le 1er janvier 2019, chaque salarié, employé au minimum à mi-temps, voit son CPF grossir de 500 € par an, plafonné à 5000 €.

Un salarié qui n'a pas obtenu de certification (CAP, BEP ou certificat de branche) obtient 800 € par an, plafonnés à 8000 €. Il est crédité de ces 800 € jusqu'à 8000 € tant qu'il n'a pas obtenu une certification de niveau 5 au minimum.

Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

En revanche, ces droits cessent à l'âge de la retraite.

Comment faire pour se former avec le CPF

Rendez-vous sur votre compte personnel d'activité (créez le si ce n'est pas fait) en allant sur : www.moncompteactivite.gouv.fr

1. *Identifiez une formation qui fait progresser vos compétences ou changer de métier ou un bilan de compétences ou une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Utilisez éventuellement gratuitement un Conseiller en Evolution Professionnelle mis à disposition par les organismes de financement de la formation.*

2. *Présentez votre projet à l'organisme financeur : OPCA/OPCO de votre branche (Constructys pour le BTP). A partir de 2020 les OPACIF seront remplacés par les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR).*

3. *Informez votre employeur 60 jours avant pour une formation inférieure à 6 mois, 120 jours avant pour une formation égale ou supérieure à 6 mois.*

Chômage : la réforme Macron qui rend plus pauvres les précaires

Dès le 1^{er} novembre 2019, pour être indemnisé il faudra avoir travaillé 6 mois durant les 24 mois précédents, alors qu'avant, seuls 4 mois travaillés sur 28 (et sur 36 mois pour les plus de 53 ans) était nécessaire. Il faudra avoir travaillé un jour sur quatre pendant la période de référence, contre un jour sur sept actuellement.

Au 1^{er} avril 2020 les indemnités chômage seront fortement baissées. Au lieu d'être calculées (comme elles le sont depuis 40 ans) à partir d'une moyenne des salaires quotidiens touchés par un salarié pendant un an, elles le seront à partir du revenu moyen du salarié par mois, qu'il ait travaillé ou non, et sur une période de deux ans. La moitié des chômeurs seront touchés annonce l'Unédic. La baisse des allocations chômage sera de plus d'un milliard dès 2020, puis 2,2 milliards en 2021 et 2,5 milliards en 2022.

Dans le détail, 9 % des chômeurs qui auraient été indemnisés si les règles n'avaient pas changé ne toucheront aucune allocation durant cette première année. 16 % verront leurs droits diminués de 20 % en

moyenne, 12 % toucheront de l'argent plus tardivement (avec un retard de 5 mois en moyenne), 11 % toucheront leur allocation mensuelle moins longtemps (et la moitié de ces personnes ne la toucheront que pendant moins d'un mois), et enfin 2 % verront leur allocation amputée d'un tiers au bout de six mois.

Faire passer de 4 à 6 mois le seuil d'entrée dans le régime, et supprimer la possibilité pour les demandeurs d'emploi de recharger leurs droits s'il retravaillent durant la période d'indemnisation, impactera 710 000 personnes par an et notamment les jeunes,

Le cumul petit boulot-chômage sera bien moins accessible

850 000 nouveaux chômeurs auront des droits diminués de 22 % en moyenne.

Un salarié qui aurait travaillé la moitié du temps sur la période de référence de 24 mois. touchant actuellement 1 080 euros par mois n'aura plus droit qu'à 670 euros mensuels .

40 % des économies attendues de la réforme viendront de la forte réduction des possibilités de cumuler petit boulot et allocations chômage.

Tour des boîtes

Vigilec Spie : la dictature du capital

SAG Vigilec après son rachat par le groupe SPIE doit être « absorbé » par la filiale SPIE Networks au 1er janvier 2020.

Selon la loi, l'accord d'harmonisation qui harmonise les droits des salariés des deux entreprises doit être discuté avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Or, au grand regret de la direction il n'existe qu'une seule organisation syndicale représentative chez SAG Vigilec : la CGT.

Depuis 6 mois, au mépris de la loi, la direction SPIE convoque les membres du CCE à des réunions en vue d'harmoniser les accords de SAG Vigilec avec SPIE Net work.

De plus au lieu de donner des éléments clairs en donnant aux négociateurs les différents accords dans les deux entreprises, la direction baratine sur la magnificence des accords SPIE.

Lors de la cinquième réunion, le délégué syndical CGT a exprimé le refus de certaines modifications proposées notamment celle visant à baisser le salaire mensuel pour le transférer sur un treizième mois. Il a alors été victime d'une attaque antisyndicale inimaginable de la part de la direction soutenue par les autres membres du Comité Central d'Entreprise présents à cette réunion. Il lui a effectivement été demandé de démissionner et la direction a fait voter à main levée son départ de la table. De plus le DRH est venu le voir à Brioude et l'a menacé ; « *Si vous refusez nos propositions vous serez bloqué* ». Il lui a également demandé à nouveau de quitter son mandat CGT afin que le CCE puisse signer.

Devant de telles attaques et violations du droit, le délégué syndical a fait un courrier pour demander le respect de la loi (seule la CGT est habilitée pour négocier et on veut des documents clairs afin de pouvoir en discuter avec les salariés). Un double bien évidemment était envoyé à l'inspection du travail pour qu'elle constate l'entrave au fonctionnement syndical. Il n'en fallait pas plus pour que la direction troque le bâton pour les amabilités.

Elle a convoqué le délégué syndical avec des documents et une proposition écrite d'accord. Sur le treizième mois la direction renonce à diminuer les salaires mensuels et s'engage à l'attribuer en 4 ans (soit une augmentation annuelle des salaires d'un peu plus de 2 % par an).

Dernière minute:

La CGT a finalement signé l'accord car c'est la garantie d'une augmentation annuelle supérieure à 2% Le nouvel accord comporte quelques points positifs augmentation de la prime de lavage des bleus, ins-

tauration d'une prime pour les chauffeurs poids lourds. Un tract plus précis informera les salariés du présent accord. Heureusement que la CGT était là pour éviter la baisse du salaire mensuel alors que le patron voulait faire signer aux membres du CCE une baisse des salaires mensuels.

VB Energie.

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de Serge Vernat, ancien délégué syndical dans l'entreprise.

La liste est trop longue de ceux qui sont morts dans l'entreprise sans pouvoir profiter de la retraite.

Constructel Energie : Abonnés aux prud'hommes

L'entreprise MECI après avoir fait faillite au Portugal a été reprise en France par le groupe Constructel Energie.

Meci avait eu son lot de procès aux prud'hommes notamment sur le respect des qualifications du conducteur de poids lourd au chef d'équipe et quelques autres irrégularités mais ça c'était calmé et là avec Constructel ça recommence : un ouvrier pour qui on ne respecte pas la qualification et à qui on ne donne pas le grand déplacement, un chef dont on diminue la qualification et le salaire sans son accord, un salarié qu'on licencie pour faute grave alors qu'il explique que l'état de santé de sa femme ne lui permet pas d'aller en déplacement et un délégué qu'on licencie sans demander l'autorisation à l'inspection du travail. Ça fait beaucoup. De plus l'employeur ne paye plus le temps de conduite des véhicules pour aller en grand déplacement en temps de travail.

INTERIM : élection de vos représentant.e.s du personnel

Pour avoir des représentants d'un syndicat qui vous informe sur vos droits, à vos côtés, à cote écoute

VOTER ET FAIRE VOTER CGT Le syndicat qui :

- accorde la plus grande importance à l'obtention de nouveaux droits sociaux pour les salarié.e.s
- garantit vos droits et es libertés individuelles vos expériences, vos réflexions et les résultats de vos actions.

Manpower: second tour, du 29 Novembre au 12 Décembre. Résultats premier tour: CGT en tête: 25.73%

Adecco : second tour, du 4 Décembre au 18 Décembre. Résultats premier: CGT en tête: 33.68%

Randstad: premier tour, du 27 Novembre au 16 Décembre. Second tour: du 14 Février au 4 Mars 2020.

Tour des boîtes

ELECTIONS DE DÉLÉGUÉS:

Dans de nombreuses entreprises des élections ont eu lieu au cours des derniers mois avec des élus CGT:

Du fait de l'obligation de faire des élections du comité social et économique d'ici la fin de l'année d'autres élections vont avoir lieu dans le mois qui vient.

On ne soulignera jamais assez l'importance d'avoir un syndicat indépendant de la direction. C'était déjà important avant pour faire respecter ses droits et en obtenir d'autres mais Macron a donné le pouvoir aux élus de signer avec le patron des accords inférieurs à la convention collective comme sur l'indemnisation du grand déplacement ou de diminuer la rémunération des heures supplémentaires par exemple.

GENESTE

Le candidat CGT est le seul élu.

SORAMA:

La liste CGT est élue

PICHOT

La CGT a présenté des candidats dans le collège ouvrier (titulaire et suppléant) et dans le collège ETAM titulaire. Ils ont tous été élus au premier tour.

CONSTRUCTEL Energie

La CGT obtient trois élus au premier collège mais pas au deuxième collège.

GRAVIERE

La liste CGT a été élue dès le premier tour en obtenant le soutien de 60 % des salariés.

SER (Anciennement Billet) à Riom

Cette entreprise a été rachetée et est devenue une filiale d'Eurovia du groupe Vinci.

La liste CGT du collège ouvrier a été particulièrement bien élue puisqu'elle a obtenu 80 % des inscrits.

EIFPAGE Thermie

Cette entreprise a son siège dans la région lyonnaise. La CGT est implantée essentiellement dans le Puy de Dôme. Ajoutez un peu de favoritisme patronal et en conséquence la CGT n'obtient qu'un siège de délégué mais suffisamment de voix pour être représentative.

EIFPAGE INFRA

La CGT est majoritaire dans le premier collège et obtient deux élus mais pas dans le deuxième collège. Les élections ont été compliquées.

La direction voulait imposer un vote électronique ce que la CGT refusait. La direction a utilisé tous les stratagèmes pour arriver à ses fins : saisie de l'inspection du travail sous un faux prétexte, puis saisie du tribunal d'instance, puis nouvelle convocation

avec des organisations syndicales fantômes absentes de l'établissement mais complaisantes pour signer.

En effet si personne n'avait signé l'employeur ne pouvait imposer ce vote électronique qui posait des problèmes dont celui de la sécurité non garantie ainsi que de la confidentialité des votes et de la difficulté pour beaucoup d'utiliser l'outil informatique. Finalement elle se désiste de sa procédure au tribunal d'instance ce qu'a contesté la CGT qui malheureusement a été déboutée malgré une brillante plaidoirie de l'avocate.



Travail du dimanche.

Les conventions du bâtiment et des travaux publics affirment que le repos du dimanche est une règle impérative sauf en cas de circonstances imprévisibles ou pour des travaux urgents pour raison de sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage.

En conséquence lorsqu'une entreprise veut faire travailler ces salariés le dimanche elle doit demander l'autorisation de l'inspection du travail. L'inspection du travail consulte les organisations syndicales.

Pour donner un avis favorable la CGT Construction vérifie que l'on se trouve dans les cas prévus par les conventions et cités ci-dessus. D'autre part elle exige que l'employeur fournisse les règles de paiement et de récupération. Elle exige que les heures soient majorées à 100 % et que les récupérations soient accordées à un jour de repos.

On peut malheureusement constater que ces exigences ne sont pas souvent remplies notamment pour les grands groupes qui interviennent sur la mise en trois voies de l'A 75 autour de Clermont.

Pour les travaux de nuit il n'y a pas d'autorisation à demander les heures de nuit ne sont pas forcément payées à 100% et la durée journalière de travail bien souvent dépassée.

Tour des boîtes

Au pays des libertés syndicales

Voici l'histoire réelle de la nomination d'un représentant syndical dans une PME filiale d'un groupe national.

Un camarade suite à la démarche de plusieurs salariés de l'entreprise est nommé représentant de la section syndicale CGT.

Sitôt la lettre reçue il est convoqué par la direction.

La conversation démarre très cordialement :

Nous avons reçu ta lettre de désignation comme délégué CGT, on a été très surpris, tu es au courant ?

Bien sur.

Dis donc, Dédé, tu nous avais pas dit que tu avais des problèmes personnels, tu aurais du nous en parler.

Mais je n'ai pas de problème particulier, ce sont des problèmes pour l'ensemble du personnel et cette démarche est souhaitée par 90 % du personnel.

Mais enfin tu as été militaire et à l'armée il n'y a pas de syndicat.

Oui, mais justement je ne suis plus à l'armée et à l'armée on m'a appris à m'adapter à l'environnement, c'est ce que je fais.

Tu sais que tu nous déçois, nous ne voulons pas travailler avec le syndicat.

Mais Monsieur vous avez bien déjà le syndicat des cadres et vous n'avez rien dit.

Oui mais je ne veux pas la CGT

Mais Monsieur vous ne connaissez pas ce syndicat, je n'ai pas été nommé pour faire griller des saucisses, mais si vous ne nous prenez pas en compte ça peut arriver.

Ecoute je te demande de renoncer à ton mandat et si dans six mois ça ne va pas mieux, tu te remets.

Je vous propose le contraire, s'il n'y a plus de problèmes, je réfléchirais sur la nécessité de maintenir mon mandat

As-tu pensé aux conséquences pour ton avenir dans l'entreprise ?

Pourquoi devrait il y en avoir, j'ai toujours bien fait mon travail ?

Si ce petit entretien a le mérite d'être clair, il est malheureusement représentatif de l'attitude patronale vis-à-vis du droit syndical par rapport à un syndicalisme indépendant. **Mais s'ils ont peur c'est que ce syndicalisme est efficace.**

FOREZIENNE : C'est ainsi que les multinationales vivent

En septembre 2018 un salarié de la Forézienne, filiale du groupe Eiffage, vient nous voir. A la suite d'une longue maladie, il a passé une visite de reprise le 4 juillet au cours de laquelle le médecin du travail l'a déclaré inapte.

L'employeur aurait donc du reprendre le paiement des salaires un mois plus tard le 4 aout puisqu'à cette date il n'était toujours pas licencié. Or il n'a perçu que 560 € pour la paye d'aout.

Nous décidons donc de saisir les prud'hommes. Lors de la conciliation, l'entreprise est absente mais représentée par un avocat d'un grand cabinet lyonnais. Celui-ci nous soutient qu'en fait nous ne savons pas lire une fiche de paye et que la paye d'aout est en fait la paye du 20 juillet au 20 aout et que le paiement des salaires manquants du 20 au 30 aout a été fait sur la paye de septembre. Il demande l'arrêt de la procédure. Nous lui indiquons que le bulletin de paye stipule bien en haut à droite *paye du 1^{er} au 31 aout*. Une nouvelle date de conciliation est fixée après le licenciement pour vérifier si tout est payé.

Le licenciement est effectif au 1er décembre et surprise la paye de décembre n'est pas du 20 novembre au 1^{er} décembre mais d'un jour seulement.

Lors de la deuxième conciliation, l'employeur n'est toujours pas là mais représenté par le même avocat. Nous faisons une proposition de conciliation, elle est refusée à nouveau.

Un examen plus approfondi du dossier révèle d'autres irrégularités : l'employeur n'a pas demandé la visite de reprise dans les délais et le minimum de la convention TP est assuré avec la prime de fin d'année mais celle-ci est aléatoire et donc ne peut compter pour assurer le minimum. Cela nous conduit à augmenter nos demandes.

A l'issue des plaidoiries (troisième déplacement de Lyon de l'avocat), le conseil des prud'hommes donne raison au salarié et condamne l'employeur au total à verser au salarié une somme proche de 4000 € (sans les cotisations patronales). Il juge notamment qu'à la Forézienne la prime de fin d'année ne peut pas compter pour assurer le minimum conventionnel. Ainsi donc l'entêtement des dirigeants à ne pas vouloir verser un rappel de salaire d'un peu plus de 500 € a conduit la société à verser au total des sommes dues au salarié et des frais d'avocat plus de 10 000 €.

Voilà de la bonne gestion et une direction compétente ! Et dire qu'ils emmerdent et sanctionnent les salariés pour un pipi de chat.

Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

On se doit de combattre les idées du RASSEMBLEMENT NATIONAL.

Comme en 2014, le Front National devenu Rassemblement est le premier parti en France avec 23% des votants. Même s'il représente un peu moins de 12% des inscrits, la situation est grave car ses idées progressent partout en Europe et dans le monde. Il y a 40 ans ce même parti était inexistant. On se rappelait encore les atrocités de la dernière guerre mondiale. Malheureusement 40% des votants de ce parti d'extrême droite sont des ouvriers. C'est inadmissible et révoltant. Ceux-ci se laissent séduire par les propos enjôleurs et simplistes de ses dirigeants. N'avons-nous pas quelques responsabilités à cela ?

Tous les militants CGT de la construction se doivent de combattre avec toute leur énergie ces discours haineux et xénophobes. Si par malheur ces dictateurs parvenaient nos libertés seraient bel et bien menacées. Il en serait fini de la démocratie, on ne manifesterait plus place du breuil. N'oublions pas qu'en 1933 HITLER est parvenu au pouvoir démocratiquement en Allemagne. C'était le parti National Socialiste qui devait donner toute sa splendeur à ce pays en devenant maître du monde. Quel gâchis, tous les pays européens y compris le sien ont subi cette barbarie pendant 6 ans avec 60 millions de morts dans le monde et de nombreux blessés à vie. On ne doit plus revivre cela, le sang sèche vite en entrant dans l'histoire. Pour HITLER c'était le juif le pestiféré à brûler dans les chambres à gaz. Pour le Rassemblement National c'est le migrant qui fuit les bombes dans son pays qu'on doit laisser périr dans la mer.

Pendant qu'on accuse l'étranger de tous les maux, certains bon français se gavent sur le dos des travailleurs. Il y a bien d'autres petits Carlos GHOSN en France avec des rémunérations, dividendes mirobolants et des retraites chapeaux démentiels. Curieusement nos dirigeants et même une certaine presse ne s'en offusquent pas. C'est intolérable alors qu'un smicard ne peut pas se loger dans les grandes villes et qu'il y a 6 millions de personnes privés d'emploi en France.

Les travailleurs du bâtiment doivent mettre à mal les propos racistes qu'on entend sur les chantiers ou dans la vie de tous les jours.

Nous devons dire non au racisme, à la haine et à la xénophobie.

Comme chantait Boris VIAN : *Quelle connerie la guerre, allez donc la faire messieurs qu'on nomme grands.*

La guerre c'est de la barbarie.

Rupture conventionnelle à la sauce de certains patrons !

Certains employeurs de Haute-Loire s'accommodent à leurs grès des indemnités de licenciement lors des ruptures conventionnelles. Nous avons été saisis par plusieurs salariés pour des pratiques patronales illicites. Ces employeurs (ils sont de plus en plus nombreux) peu scrupuleux demandent au salarié de rembourser les indemnités de licenciement versées en contrepartie de l'acceptation de la rupture conventionnelle.

Cela est totalement illégal, la loi est bafouée ! Les organismes censés faire respecter la loi sont bien timides sur notre département. Notre syndicat CGT Construction est bien le seul à s'insurger contre ces pratiques abusives et scélérates.

Nous demandons aux salariés du bâtiment de nous prévenir s'ils sont victimes de ce chantage hors la loi.

Tout est bon pour plus de profit.



GAGNE CHARPENTES METALLIQUES LES BARAQUES.

Brillante élection de nos candidats au CSE.

Les élections au CSE avaient lieu le 8 Novembre au sein de cette entreprise de d'environ 190 salariés. Nous présentions une liste complète pour le collège ouvriers et 2 candidats pour les ETAM. Notre liste CGT a été brillamment élu dès le premier tour dans le collège ouvriers et nous avons un élu sur 2 pour les ETAM. Il a manqué 1 voix à notre camarade pour atteindre le quorum, il sera élu au 2^{ème} tour.

Nous sommes présents au sein de cette entreprise depuis plus de 30 ans. Les travailleurs nous ont toujours fait confiance à chaque élection. Ils reconnaissent notre dynamisme syndical sans compromission lors des négociations annuelles des salaires et conditions de travail. De plus notre service juridique est intervenu de multiples fois pour des rappels importants d'indemnités de licenciement pour inaptitude et est actuellement encore sollicité pour régler des licenciements en cours de traitement . Nous accompagnons systématiquement les salariés convoqués pour d'éventuelles sanctions.

Nos élus continueront comme par le passé leur tâche avec beaucoup de volonté et courage. Ils peuvent compter sur notre soutien

Ce journal est celui des salariés des professions de la construction et du bois:

- Architectes - Travaux publics - Exploitation de chauffage Conventions du Bois
- Bâtiment - Carrières et matériaux - Négoce de matériaux et de l'Ameublement

Il est adressé directement et gratuitement aux adhérents. Il n'existe que grâce à eux.

Si tu veux le recevoir et adhérer, prends contact avec les adresses ci-dessous



ÊTRE LÀ POUR LE BTP

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

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

Une protection solide...

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



www.probtp.com

PERMANENCES SYNDICALES

LIEU	ADRESSE	TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple	04 73 16 91 81 04 73 16 91 24	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL RIOM	Rue de l'Oratoire	04 73 38 78 40	⇒ Vendredi de 16H à 18H
UL ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10 H à 12 H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18 H à 20 H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA	04.70.97.15.50	⇒ Vendredi de 14 H à 17H (Sur rendez vous)
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 H à 17H (sur rendez -vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17 H à 20 H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ 1er Vendredi du mois de 9 H à 12H
UL BRIOUDE	RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ 2ième vendredi du mois de 9 H à 11 H
UL THIERS	Bourse du Travail	04 73 80 07 19	⇒ Vendredi de 14h à 17h

René DE FROMENT : 06 09 62 66 49
Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02
Aurore BION-BOSTVIRONNOIS : 06 11 23 78 65

Pour la Haute-Loire : Daniel BOYER: 06 66 66 90 67
Pour le Cantal : Jérôme DONORE : 06 74 68 09 62
Pour l'intérim
Stanislas FAVRE : 06 43 17 42 47