



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté
63000 CLERMONT-FERRAND



Déposé le 13 MARS 2020

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Mars 2020- N° 92



Sommaire

Edito	p 1
Retraites	p 2
Pénibilité	p3
Vote artisanat	p4
Libertés en danger	p 5
Salariés détachés	p 6
Nos droits	p 7
Calendrier	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Tour des boîtes :	p 13 à 17
Syndicalisation	p 18&19
AG et Permanences:	p 20

Retraite à points = retraités pauvres Le combat continue jusqu'au retrait Tous dans l'action le mardi 31 mars

Ce gouvernement au service des riches veut imposer contre l'avis de la majorité de la population un système qui appauvrira les retraités et repoussera l'âge de la retraite. Malgré une campagne éhontée de mensonges, l'évidence s'impose : Si les recettes n'augmentent pas ou même diminuent c'est le montant des retraites qui baisse et l'âge de départ qui augmente.

Or le scénario gouvernemental prévoit que la part des richesses créées consacrée aux retraites va diminuer de 14 % à moins de 13 %.

La réalité est là dans des pays pourtant « riches » en Suède et en Allemagne où existe la retraite à points il y a plus de retraités pauvres.

Pour imposer ce projet de recul social pour nous et pour nos enfants, le gouvernement mise sur l'opposition des salariés entre eux et joue la division.

Ne tombons pas dans ce piège grossier. En réalité les grévistes de la SNCF et de la RATP ont fait grève pour nos enfants.

Malgré les manœuvres ce projet est toujours minoritaire. Pour nos retraites et pour celles de nos enfants

La lutte continue, de nombreux secteurs sont en lutte. Le combat n'est pas perdu la résistance tient. Le passage en force en empêchant tout débat (avec le 49-3) est un aveu de faiblesse. Tout peut arriver dans la situation actuelle, rien n'est perdu. On peut et on doit gagner.

Il faut entrer dans la lutte le 31 mars pour faire entendre notre revendication sur la pénibilité pour nos métiers de la Construction.

A Clermont la manifestation passera devant la chambre patronale du bâtiment, symbole du patronat de nos professions qui comme Macron refuse d'entendre le mot pénibilité.

Ce gouvernement n'écoute pas ceux qui ne se bougent pas.

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

LA RETRAITE NOS GRANDS PARENTS SE SONT BATTUS POUR LA GAGNER

ON SE BATTRA POUR LA GARDER

RETRAITES : VERS UN RÉGIME UNIVERSEL



Ce que nous ne voudrions pas dans 20 ans

- *Dis papa pourquoi tu n'as pas fait grève quand Macron a imposé son système de retraites à points ? Tu as travaillé jusqu'à 65 ans et maintenant tu te traînes, tu as mal partout, tu ne peux même plus faire ton jardin. Tonton c'est encore pire comme plus de la moitié des ouvriers du bâtiment, il a été inapte avant 60 ans et il a du avoir la décote, ils sont obligés d'aller au resto du cœur.*
- J'ai cru le gouvernement et ses médias copains qui nous disaient qu'on faisait grève pour les cheminots, ils ont réussi à nous diviser et nous faire croire que nous n'avions pas les mêmes intérêts.
- *Mais papa ça se voyait bien qu'en prenant toutes les années de travail, ce serait moins bon que les vingt cinq meilleures années. Déjà pépé disait qu'il avait perdu 300 € par mois en passant des 10 meilleures années au 25 meilleures années.*
- Le gouvernement nous disait que c'était de la justice, nous on était pour, on avait pas vu que c'était pour nous enfumer et qu'on y perdait tous. D'ailleurs le gouvernement a tout de suite fait des exceptions pour calmer certains.
- *Tu as vu maman elle touche des clopinettes parce qu'elle a galéré et qu'elle a pris du temps pour nous élever.*
- Les médias nous répétaient que le minimum de la retraite serait de 1000 € ils nous avaient pas dit quel nombre d'années travaillées il faudrait avoir, il aurait fallu qu'elle travaille jusqu'à 68 ans et à cet âge là aucun employeur n'a voulu lui fournir du travail.

Ce que nous voudrions dans 20 ans

- *Papa je suis fier de toi vous vous êtes bien battu contre la réforme que Macron voulait imposer contre l'avis d'une majorité de la population.*
- Oui, on n'est pas tombé dans le piège de la division, on a bien compris qu'il n'y avait rien de clair et on savait que quand c'est flou il y a un loup.
- *Heureusement que comme pépé vous vous êtes battus pour garder ce régime que tout le monde nous envie.*
- Ca a été dur sur le moment parce qu'on a perdu du salaire mais aujourd'hui on ne le regrette pas. Avec détermination organisés avec la CGT, on a mis le temps mais on a fait reculer le gouvernement. On a rien lâché. En plus avec la CGT on a gagné dans les métiers de la construction sur un départ plus tôt pour la pénibilité sur les chantiers et dans les ateliers.

Pourtant le gouvernement voulait enfumer tout le monde

Ah oui mais la majorité des salariés voyait qu'il n'y avait aucune garantie et le soutien que le MEDEF apportait au gouvernement prouvait bien qu'une fois de plus ce gouvernement faisait un cadeau aux riches. Même le syndicat qui voulait être le chouchou du gouvernement faisait semblant de s'y opposer sur des points comme l'âge pivot ou la pénibilité mais nous nous savions que sans la mobilisation il n'était pas possible de le faire reculer. Même les avocats nous ont rejoint car le gouvernement voulait en profiter pour doubler leurs cotisations et en faire disparaître un tiers. Il voulait en plus que les pauvres ne puissent plus faire valoir leurs droits devant la justice.



RETRAITES POUR LES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS

NOUS EXIGEONS LA JUSTICE : RETRAITE A 55 ANS

Où est la justice dans la politique du grand patronat et du gouvernement son bras armé ?

Pour justifier la mise en place d'un régime de retraites à points qui engendrerait : absence de solidarité, baisse des retraites, allongement de la durée du travail et incertitude pour les salariés, le gouvernement parle de justice sociale. Nous n'avons pas remarqué lors de la suppression de l'ISF et la baisse de la « flat tax » (taxe forfaitaire) pour les hauts revenus que la justice sociale était l'une de ses préoccupations.

Où est la justice en matière de retraite quand la pénibilité n'est pas prise en compte et que l'espérance de vie d'un ouvrier est inférieure de 7 ans à celle d'un cadre et l'espérance de vie en bonne santé est inférieure de 11 ans ?

Macron ne connaît pas la pénibilité : *"Moi j'adore pas le mot de pénibilité, parce que ça donne le sentiment que le travail serait pénible"*, a-t-il déclaré lors d'un "show" Macron début octobre.

Nous protestons une nouvelle fois contre la suppression par celui-ci des 4 critères de pénibilité qui concernaient directement nos professions :

Manutention de charges lourdes.

Postures pénibles.

Vibrations mécaniques.

Risques chimiques.

Pourtant nos professions sont les plus dangereuses avec 200 morts par an par suite d'accidents ou de maladies professionnelles (intérimaires compris mais sans compter les morts à cause de l'amiante) et un accident du travail toutes les 5 minutes. Dans le secteur du BTP, les taux de

fréquence et de gravité des accidents du travail sont 2,5 à 3 fois supérieurs aux autres secteurs et le taux de fréquence deux fois plus élevé.

La moitié des salariés de chantier du BTP n'est plus au travail à 60 ans (soit en invalidité, en maladie ou au chômage souvent à la suite d'inaptitude).

Les médias parlent de dangerosité pour les policiers ou les militaires mais jamais de celle de nos métiers qui pourtant sont plus pénibles et plus dangereux. Nous sommes les travailleurs mis dans l'ombre par nos chambres patronales.

Il est triste de constater que celles ci se soient félicitées d'avoir eu la peau du compte pénibilité pourtant bien insuffisant.



DECEMBRE 2020

Vote dans l'artisanat et les petites entreprises

Que nous travaillons dans une grosse ou une petite entreprise, nous sommes tous concernés !

Les salariés présents au 31 décembre 2019 dans une entreprise ayant moins de 10 salariés voteront en décembre 2020.

Ils éliront des représentants syndicaux à des commissions paritaires régionales où seront représentées toutes les professions.

Il y aura 10 représentants à élire pour la région Rhône Alpes Auvergne. Ils seront élus pour quatre ans.

Ces représentants auront 5 heures mensuelles payées pour exercer leur mission, ce qui est bien insuffisant pour être utile aux salariés des petites entreprises.

Ce vote est important.

Malheureusement pas parce que ces délégués vous seront utiles. Les gouvernements successifs refusent que les salariés des petites entreprises aient de vrais délégués professionnels avec des heures pour faire leur travail de délégués, informer les salariés de leurs droits et les faire valoir.

Mais ce vote est important car les salariés des petites entreprises, en votant, choisiront un syndicat et fixeront ainsi la représentativité de chaque organisation syndicale dans chaque profession.

Cette représentativité est déterminante pour tous les salariés.

Le résultat de ce vote s'ajoutera aux votes dans les entreprises et fixera la représentativité de la CGT et des autres organisations syndicales dans chaque convention collective.

Toute organisation qui n'atteindra pas 10 % des suffrages exprimés ne sera pas reconnue représentative et ne pourra plus négocier la convention collective.

Une ou plusieurs organisations qui représenteront 30% des voix pourront signer un accord.

Une ou plusieurs organisations qui représenteront 50 % des voix pourront s'opposer à un accord qu'elles estimeraient être un recul social pour les salariés.

Avec un bon résultat de la CGT, il en sera fini des accords de reculs sociaux que le patronat faisait avec des organisations faiblement représentatives.

En région Auvergne aux précédentes élections la CGT représentait plus de 70% dans le BTP.

La CGT est le syndicat de tous les salariés

La CGT vous en avez entendu parler :

vous connaissez un(e) collègue qui a été défendu(e) par la CGT,

vous avez vu ses militants venir vous informer de vos droits,

vous savez que la CGT est le principal syndicat de la profession,

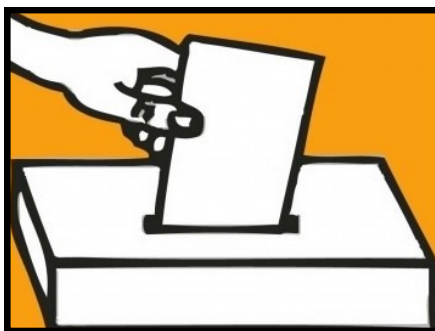
vous savez que les progrès sociaux ont été faits avec une CGT forte.

La CGT c'est le syndicat de toutes les revendications, la petite comme la grande; de la chaussure de sécurité à la retraite à 55 ans pour les métiers pénibles.

Une CGT forte, c'est la garantie du progrès social

Il est de notre responsabilité à tous de faire connaître ce vote et ses enjeux aux salariés des petites entreprises que nous rencontrons.

Leur vote sera important pour l'avenir de nos droits sociaux à tous.



Le vote aura lieu en décembre 2020 par correspondance ou par vote électronique.

Alors, dès maintenant parlez en à vos collègues de travail :

En décembre 2020

Votez et faites voter CGT pour préserver vos droits et en gagner d'autres.

Aurore notre juriste sera candidate, c'est une garantie pour la défense de nos droits !

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

Libertés et droits des salariés en danger

.Droit syndical violé

Dans beaucoup d'entreprises, les militants sont réprimés. Le champion en la matière a été l'entreprise Dumez : 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 minimes 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 repressions 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 contrôlèrent 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 ne lui 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, par 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.

Faire cesser le scandale des Salariés détachés

Le détachement des travailleurs en Europe



Les principales règles du droit du travail doivent s'appliquer pour les salariés détachés: les durées maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés payés, les règles relatives à la rémunération (y compris les heures supplémentaires et leur paiement), la sécurité, l'hygiène et la santé au travail, les conditions d'hébergement des travailleurs.

Ces règles ne constituent qu'un minimum européen de garanties. Chaque Etat demeure libre d'accroître les garanties offertes aux salariés détachés sur leur territoire. En France les gouvernements successifs n'ont jamais augmenté ce minimum

Le Code du travail prévoit que les employeurs qui détachent temporairement des salariés sur le territoire français sont soumis aux dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés issus de la même branche dans 10 matières, à savoir notamment : les libertés individuelles et collectives de travail, les discriminations, les salaires minimums et le paiement du salaire, etc.

L'article R1262-8 prévoit que : « *Les allocations propres au détachement sont regardées comme faisant partie du salaire minimal.*

Toutefois, les sommes versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement ainsi que les dépenses engagées par l'employeur du fait du détachement telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture en sont exclues et ne peuvent être mises à la charge du salarié détaché. »

Autrement dit les indemnités de grand déplacement peuvent servir à faire le salaire minimum, une véritable escroquerie !

Cela empêchait l'inspection du travail de sanctionner les employeurs qui utilisaient les salariés à 4 € de l'heure.

Cela doit changer à compter du 30 juillet 2020 :

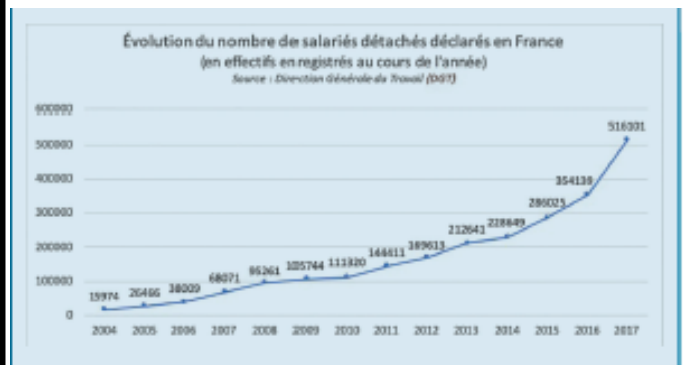
la rémunération doit désormais s'entendre comme « *le salaire ou traitement ordinaire de base minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* » ;

l'employeur qui détache temporairement doit également appliquer au salarié détaché les mêmes conditions de remboursement effectués au titre

des frais professionnels, en matière de transport, de repas et d'hébergement.

Le gouvernement devrait donc supprimer cet article R1262-8, lui qui vient de découvrir les vertus de la justice sociale. Malheureusement on peut en douter !

L'augmentation du fléau de la déréglementation s'accélère



Alors que 16 000 salariés étaient détachés en France en 2004, on en compte 516 000 en 2017 avec une accélération en 2016 et 2017 (le gouvernement n'a pas publié les chiffres 2018).

La durée moyenne du détachement est estimée à 44 jours et l'ensemble de ces emplois représenterait entre 0,8 et 2 % de l'emploi total.

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

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

NOS DROITS

Grands déplacements

L'employeur n'a pas toujours raison

Monsieur Hortefeux patron de Peretti devra se le mettre dans la tête même si ça lui est difficile et la SPIE aussi.

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

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

Hortefeux se croyait au dessus, la Cour de cassation a cassé un arrêt de la Cour d'appel qui lui avait à tort donné raison, la Cour d'appel de Lyon a confirmé que ce salarié qui résidait à Saint Eloi les Mines et ne disposait pas de véhicule de l'entreprise avait droit au grand déplacement lorsqu'il travaillait à Clermont même s'il rentrait chez lui chaque soir avec son propre véhicule.

Ces deux derniers arrêts rappellent que seul doit être pris en compte l'éloignement entre le chantier et le domicile du salarié ainsi que l'absence de transport en commun pour déterminer si le salarié a droit au grand déplacement.

Le fait que le salarié rentre chez lui par des moyens dont il supporte lui-même la charge n'empêche pas le salarié d'avoir droit à l'indemnité de grand déplacement. Qu'importe aussi que le chantier soit dans les zones de petit déplacement de l'entreprise.

Le conseil de prud'hommes vient ainsi de donner raison à trois salariés de SPIE travaillant sur un site à Vertolaye qui se rendent sur le chantier par leur propre moyen.

A combien se monte l'indemnité de grand déplacement ?

La convention collective dit le prix forfaitaire d'une pension (coucher, petit déjeuner, repas de midi et du soir). Le mot forfaitaire est important cela signifie que le salarié n'a pas à donner de facture.

L'URSAFF admet que ce forfait soit égal ou inférieur à 88,50 € pour des chantiers hors région parisienne, certaines entreprises indemnisent à hauteur de ce forfait.

La cour d'appel de Limoges avait estimé dans un arrêt contre Guintoli que le prix normal d'une pen-

sion était de 60 € en 2006 soit en appliquant l'indice INSEE sur les pensions le montant de 83,7 €.

Le mieux est de demander un devis à une pension proche lorsqu'on est en grand déplacement.

L'employeur peut aussi prendre en charge directement les frais de pension.

Temps de trajet en conduisant un véhicule de l'entreprise = temps de travail.

Il n'y a pas de doute et les tribunaux ont très souvent donné raison aux salariés. La seule difficulté est de prouver les faits car l'employeur conteste la réalité.

Le relevé des heures et des chantiers sur un calendrier ou sur un document fourni par l'employeur (pensez à les photocopier avant de les remettre) constitue un bon moyen car l'employeur est tenu à ce moment lade fournir son relevé d'heures

Géolocalisation, tickets de matériaux ou d'autoroutes peuvent aussi constituer des preuves des horaires effectués.

Avec les techniques modernes il y a un autre moyen maintenant. Il suffit d'autoriser la géolocalisation de son téléphone portable. Sur Gmail on obtient les trajets et les heures où ils ont effectués. C'est un moyen impossible à contester par l'employeur.

Interim : droit à la prime congés

Manpower a été condamné à verser la prime de congés payés (30% du montant des CP-soit 3% du montant des salaires) à un intérim qui travaillait dans le bâtiment.

En effet l'intérimaire doit avoir la même rémunération que s'il avait été embauché par l'entreprise utilisatrice. C'est ce qu'on appelle le principe de l'égalité de traitement.

Tout salarié du bâtiment a droit à une prime de congés payés de 30 % s'il a effectué 1503 heures entre le 1er avril et le 31 mars de l'année suivante ou pour les ETAM s'il a travaillé 6 mois sur cette période.

Or Manpower comme la plupart des entreprises intérimaires ne respecte pas cette disposition, l'entreprise a donc logiquement été condamnée en vertu du principe de l'égalité de traitement à verser près de 2500 € au salarié.

Dans les travaux publics la prime de congé payé est intégré dans le salaire mensuel (voir la colonne de droite du tableau des minima—page 9).

CALENDRIER 2020: marquez vos heures!

La preuve des heures supplémentaires effectuées n'incombe pas spécialement au salarié mais celui-ci doit fournir des éléments justifiant ces heures supplémentaires. Ceci oblige l'employeur à fournir des éléments justifiant des heures effectuées par le salarié. Le juge fonde sa décision en examinant les éléments fournis.

Noter ces heures sur un calendrier est indispensable à défaut d'autres preuves (disques pour les chauffeurs par exemple)

2020

Jan vier		Février		Mars		Avril		Mai		Juin	
1 M	Jour de l'an	1 S		1 D		1 M		1 V	Fête du travail	1 L	Pentecôte
2 J		2 D		2 L		2 J		2 S		2 M	
3 V		3 L		3 M		3 V		3 D		3 M	
4 S		4 M		4 J		4 S		4 L		4 J	
5 D		5 M		5 J		5 D		5 M		5 V	
6 L		6 J		6 V		6 L		6 M		6 S	
7 M		7 V		7 S		7 M		7 J		7 D	
8 M		8 S		8 D		8 M		8 V	Victoire 1945	8 L	
9 J		9 D		9 L		9 J		9 S		9 M	
10 V		10 L		10 M		10 V		10 D		10 M	
11 S		11 M		11 M		11 S		11 L		11 J	
12 D		12 M		12 J		12 D		12 M		12 V	
13 L		13 J		13 V		13 L	Lundi de Pâques	13 M		13 S	
14 M		14 V		14 S		14 M		14 J		14 D	
15 M		15 S		15 D		15 M		15 V		15 L	
16 J		16 D		16 L		16 J		16 S		16 M	
17 V		17 L		17 M		17 V		17 D		17 M	
18 S		18 M		18 M		18 S		18 L		18 J	
19 D		19 M		19 J		19 D		19 M		19 V	
20 L		20 J		20 V		20 L		20 M		20 S	
21 M		21 V		21 S		21 M		21 J	Ascension	21 D	
22 M		22 S		22 D		22 M		22 V		22 L	
23 J		23 D		23 L		23 J		23 S		23 M	
24 V		24 L		24 M		24 V		24 D		24 M	
25 S		25 M		25 M		25 S		25 L		25 J	
26 D		26 M		26 J		26 D		26 M		26 V	
27 L		27 J		27 V		27 L		27 M		27 S	
28 M		28 V		28 S		28 M		28 J		28 D	
29 M		29 S		29 D		29 M		29 V		29 L	
30 J				30 L		30 J		30 S		30 M	
31 V				31 M				31 D			

Zone A

Zone B

Zone C

Juillet		Août		Septembre		Octobre		Novembre		Décembre	
1 M		1 S		1 M		1 J		1 D		1 M	
2 J		2 D		2 M		2 V		2 L		2 M	
3 V		3 L		3 J		3 S		3 M		3 J	
4 S		4 M		4 V		4 D		4 M		4 V	
5 D		5 M		5 S		5 L		5 J		5 S	
6 L		6 J		6 D		6 M		6 V		6 D	
7 M		7 V		7 L		7 M		7 S		7 L	
8 M		8 S		8 M		8 J		8 D		8 M	
9 J		9 D		9 M		9 V		9 L		9 M	
10 V		10 L		# J		10 S		10 M		10 J	
11 S		11 M		# V		11 D		11 M	Armistice de 1918	11 V	
12 D		12 M		# S		12 L		12 J		12 S	
13 L		13 J		# D		13 M		13 V		13 D	
14 M	Fête Nationale	14 V		# L		14 M		14 S		14 L	
15 M		15 S		# M		15 J		15 D		15 M	
16 J		16 D		# M		16 V		16 L		16 M	
17 V		17 L		# J		17 S		17 M		17 J	
18 S		18 M		# V		18 D		18 M		18 V	
19 D		19 M		# S		19 L		19 J		19 S	
20 L		20 J		# D		20 M		20 V		20 D	
21 M		21 V		# L		21 M		21 S		21 L	
22 M		22 S		# M		22 J		22 D		22 M	
23 J		23 D		# M		23 V		23 L		23 M	
24 V		24 L		# J		24 S		24 M		24 J	
25 S		25 M		# V		25 D		25 M		25 V	Noël
26 D		26 M		# S		26 L		26 J		26 S	
27 L		27 J		# D		27 M		27 V		27 D	
28 M		28 V		# L		28 M		28 S		28 L	
29 M		29 S		# M		29 J		29 D		29 M	
30 J		30 D		# M		30 V		30 L		30 M	
31 V		31 L				31 S				31 J	

AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2020

I – GRILLES POUR L'ANNEE 2020

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	20 209,00	21 606,00	23 221,00	25 281,00 €	28 403,00 €	31 896,00 €	34 403,00 €	35 480,00 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 643,01	1 756,59	1 887,89	2 055,37	2 309,19	2 593,17	2 796,99	2 884,55

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

III - POUR LES ETAM QUI NE SONT PAS AUX 35 H

QUALIFICATIONS	F	G	H
MINIMA ANNUELS	36 680,40 €	39 563,45 €	40 802,00 €
SALAIRE MENSUEL	2 982,15 €	3 216,54 €	3 317,24 €

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%.

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 2020, valeurs des minima annuels

majorées de 15% pour les cadres au forfait jour

A1	29 631 €	B3	40 295
A2	32 228 €	B4	43 409 €
B	33 782 €	C1	45 225 €
B1	36 352 €	C2	52 709 €
B2	38 700 €		

A1	34 076 €	B 3	46339 €
A2	37 062 €	B4	49 920 €
B	38 849 €	C1	52 009 €
B1	41 805 €	C2	60 615 €
B2	44 505 €		

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 2019 pour les salariés à 35H : 7,97 €,

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 2020 pour les salariés à 35 heures

Augmentation pour l'année 2020: environ 2 %

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
N I P1	100	20 118,00 €	1 635,61 €	10,78 €	11,05 €
N I P2	110	20 551,00 €	1 670,81 €	11,02 €	11,29 €
N II P1	125	21 255,00 €	1 728,05 €	11,39 €	11,68 €
N II P2	140	23 527,00 €	1 912,76 €	12,61 €	12,93 €
N III P1	150	25 157,00 €	2 045,28 €	13,49 €	13,82 €
N III P2	165	27 016,00 €	2 196,42 €	14,48 €	14,84 €
N IV	180	29 357,00 €	2 386,75 €	15,74 €	16,13 €

(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 :
11,20 € par jour indemnisé en GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2020.

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2020

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	10,81 €	10,81 €	10,81 €	10,81 €	10,81 €	10,81 €
Temps de trajet	0,84 €	1,86 €	3,03 €	4,65 €	6,19 €	7,85 €
Frais de Transport	0,81 €	2,42 €	4,87 €	8,10 €	11,32 €	14,58 €
TOTAL	12,46 €	15,09 €	18,71 €	23,56 €	28,32 €	33,24 €

Le centre du départ des zones est le siège de l'entreprise, le bureau local ou la mairie du chef lieu du canton le plus proche pour les salariés embauchés sur des chantiers éloignés. La grille du temps de trajet et frais de transport s'applique à ceux qui font l'aller - retour domicile / chantier.
 Pour les autres cas voir le document à coté.

B Â T I M E N T

RÉGION AUVERGNE

CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} janvier 2020

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 537€	1 628 €	1 748 €	1872 €	2091 €	2 372 €	2 639 €	2 949 €
Forfait jour						2 728 €	3 035 €	3 391 €

Pour les ETAM à un horaire supérieur à 35 H qui ne sont pas à la convention forfait jour: il y a lieu de majorer par un coefficient multiplicateur suivant l'horaire effectué (voir ceux du TP).

Pour toutes précisions complémentaires prendre contact avec le syndicat.

OUVRIERS Bâtiment à partir du 1^{er} janvier 2020

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1536,61 €	10,13 €
NI – P2	170	1542,81 €	10,17 €
NII	185	1665,71 €	10,98 €
NIII – P1	210	1832,81 €	12,08 €
NIII – P2	230	1967,97 €	12,98 €
NIV – P1	250	2107,69 €	13,90 €
NIV – P2	270	2240,01 €	14,77 €

Au 1er janvier 2020, le SMIC horaire est à 10,15 € de l'heure

PETITS DÉPLACEMENTS applicables au 1er avril 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	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 88,50 € en 2020 (hors région parisienne) par jour. 11

Carrières et matériaux au 1^{er} janvier 2019

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2012		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	1 551,43 €	10,23 €	Echelon 1	1 824,26 €	12,03 €	Echelon 1	28 140 €	2 345 €
Echelon 2	1 564,67 €	10,32 €	Echelon 2	1 882,28 €	12,41 €	Echelon 2	35 310 €	2 943 €
Niv 2			Echelon 3	2 012,59 €	13,27 €	Echelon 3	37 460 €	3 122 €
Echelon 1	1 568,74 €	10,34 €	Niv 6			Niv 9		
Echelon 2	1 588,08 €	10,47 €	Echelon 1	2 048,22 €	13,50 €	Echelon 1	41 190 €	3 433 €
Echelon 3	1 633,89 €	10,77 €	Echelon 2	2 125,58 €	14,01 €	Echelon 2	48 390 €	4 033 €
Niv 3			Echelon 3	2 295,59 €	15,14 €			
Echelon 1	1 643,05 €	10,83 €	Niv 7			Niv 10		
Echelon 2	1 670,54 €	11,01 €	Echelon 1	2 342,42 €	15,44 €	Echelon 1	55 970 €	4 664 €
Echelon 3	1 719,40 €	11,34 €	Echelon 2	2 483,92 €	16,38 €	Echelon 2	61 370 €	5 114 €
Niv 4			Echelon 3	2 707,88 €	17,85 €			
Echelon 1	1 728,56 €	11,40 €						
Echelon 2	1 757,07 €	11,58 €						
Echelon 3	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 de la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon.

Négoce de matériaux : Grille applicable au 1er mars 2019

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1527,26	38,51	77,02	115,53	154,04	192,55
2	170	1533,48	38,82	77,64	116,46	155,28	194,1
2	180	1545,92	39,53	79,06	118,59	158,12	197,65
2	195	1597,58	40,93	81,86	122,79	163,72	204,65
3	210	1649,24	42,32	84,64	126,96	169,28	211,6
3	225	1700,90	43,73	87,46	131,19	174,92	218,65
3	245	1769,78	45,59	91,18	136,77	182,36	227,95
4	250	1787	46,06	92,12	138,18	184,24	230,3
4	270	1855,88	47,92	95,84	143,76	191,68	239,6
4	290	1924,76	49,79	99,58	149,37	199,16	248,95
5	310	1993,64	51,64	103,28	154,92	206,56	258,2
5	330	2062,52	53,52	107,04	160,56	214,08	267,6
5	350	2131,40	55,38	110,76	166,14	221,52	276,9

Nos droits

Licenciement Attention !

Il faut demander des précisions dans le délai de 15 jours en cas de licenciement

« La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement » (C. trav. art. L.1235-2, al. 2).

Auparavant le motif de licenciement devait être précis et en cas de contestation les juges devaient s'en tenir aux faits invoqués dans la lettre.

Une fois de plus pour protéger les employeurs, la loi a été modifiée et l'employeur peut évoquer des reproches vagues dans la lettre de licenciement. C'est au salarié de demander des précisions sur les reproches ou fautes invoquées par l'employeur.

Selon l'article L. 1235-2 du Code du travail :

« Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'État. »

En application de ce texte, l'article R. 1232-13 du Code du travail prévoit, au sujet des licenciements pour motif personnel, que :

- Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.
- L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

L'article R. 1233-2-2 contient des dispositions similaires, applicables au licenciement pour motif économique.

L'article L. 1235-2 du Code du travail prévoit les dispositions suivantes :

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande de précision, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En d'autres termes, le licenciement ne pourra pas être jugé sans cause réelle et sérieuse au motif

d'une insuffisance de motivation, si le salarié n'a pas fait jouer son « droit de précision. »

Le salarié a donc tout intérêt à solliciter une information complémentaire auprès de l'employeur, dans les quinze jours, sous peine de se priver de la possibilité d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De même en cas de licenciement pour motif personnel il est très important de se faire assister par un témoin « sur. »

Obligatoirement une personne de l'entreprise si l'entreprise a des délégués. La personne doit être « sure » pour pouvoir témoigner de comment c'est déroulé l'entretien. En effet l'employeur ne peut évoquer des faits qui n'ont pas été invoqués par l'employeur lors de cet entretien et la personne qui assiste à l'entretien peut témoigner des réponses du salarié aux reproches de l'employeur.

S'il n'y a pas de délégué dans l'entreprise le salarié doit se renseigner très vite auprès de l'inspection du travail, la mairie ou la CGT (04 26 07 78 60 pour le Puy de Dôme) de la liste des personnes habilitées par la préfecture à l'assister.

Avertissement : toujours contester par écrit en lettre recommandée

Ne pas contester par écrit un avertissement est considéré par les tribunaux comme l'acceptation des reproches faits par l'employeur/. Il est donc très important de le contester par lettre recommandée avec accusé de réception. Au besoin prenez contact avec le syndicat pour écrire la réponse.

Dérapages de l'employeur : les signaler

L'employeur a le droit de commandement et d'autorité. Il est en droit de signaler ce qu'il considère comme des erreurs ou des fautes aux salariés.

Mais il a aussi une obligation de sécurité y compris morale vis-à-vis des salariés. En ce sens il a le devoir d'être respectueux. Le manque de respect, les injures et menaces, les insultes sont des fautes souvent commises sans témoin. Ces faits répétés seront considérés comme du harcèlement moral, encore faut-il les prouver.

Il est donc important de lui signaler par écrit qu'il a franchi la ligne jaune en relatant par écrit en lettre recommandée l'incident. Il faut aussi les signaler à la médecine du travail et éventuellement à l'inspection du travail. Ne pas hésiter de prendre contact avec le syndicat pour se défendre.

Tour des boîtes

**Publicité AXA : Eux annoncent la couleur :
La baisse programmée des futures pensions**

Eiffage TP

La CGT et FO ont présenté une liste commune. La liste obtient trois élus au premier collège mais pas au deuxième collège.

MAZET

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

Elections chez Man Power :

Le premier tour des élections nationales à Manpower vient de se dérouler. En Auvergne, les votes se sont portés sur la Cgt à 43,62 % !

MIEGE et Piollet

Les élections du CSE viennent de se tenir et la place de titulaire revient à la CGT par l'ex titulaire du collège CGT de CELIUM ENERGIES : Pour rappel l'entreprise CELIUM ENERGIES à mis en location gérance son service travaux publics à Mr Gilles Durand (entreprise Sanchez) depuis le 1^{er} septembre 2019.

Bon courage à notre camarade élu où déjà la suppression des jours de RTT, des congés payés imposés, et à venir la mensualisation du treizième mois ne laisse planer aucun doute sur le niveau du dialogue sociale pratiqué dans cette « nouvelle » entreprise, à l'image de celui pratiqué par notre gouvernement actuel (en force).

Granulats Lafarge:

Le résultat des élections du CSE sont :
pour la région Bourgogne Auvergne Granulats

CGT	33,33 %
CFDT	12,38 %
CFTC	54,28 %
FO	0

Au niveau national Granulats Lafarge

CGT	26,17 %
CFDT	37,78 %
CFTC	27,19 %
FO	8,86 %

Les textes qui vont arriver prochainement

**FIN 2019 :
LA RÉFORME DELEVOYE**

Unification des
42 régimes actuels...

**par la création
d'une retraite
par points**

(points accumulés tout au long
de la vie professionnelle et
stockés sur un compte unique)

AUJOURD'HUI

Seules les 25 meilleures
années sont prises en compte
pour les salariés du privé.

DEMAIN

L'ensemble des années
travaillées depuis le début de
carrière sera pris en compte.

**LA BAISSÉ PROGRAMMÉE
DES FUTURES PENSIONS**

RESULTATS ELECTIONS DE DÉLÉGUÉS:

Dans de nombreuses entreprises des élections ont eu lieu fin 2019.

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.

ROIRET

Le candidat CGT dans le collège des ouvriers et employés est élu.

EUROVIA DALA et RENON

La liste CGT est élue.

Distribution Sanitaire Chauffage Groupe Saint Gobain

La CGT passe devant la CFDT syndicat dans le collège ouvriers/employé(e)s avec 9 titulaires et 9 suppléants pour la CGT contre 8 pour la CFDT.

La CGT ne présentait pas de candidats dans les autres collèges.

Bravo pour ce résultat historique chez DSC, résultat de la reconnaissance par les salariés du travail de défense de leurs intérêts faits par les élus CGT.

Tour des boîtes

VB Energie Négociations à la tête du client

L'employeur annonce 1,5 % d'augmentation... en moyenne. Cela veut dire que certains auront peut être plus au mieux pour récompenser l'augmentation de leur savoir faire ou malheureusement le plus souvent parce qu'ils sont de fidèles toutous ou pire des mouchards consciencieux. Pourtant tout le monde acquiert du savoir faire et la vie augmente pour tous de la même façon.

L'entreprise s'aperçoit qu'il faut embaucher. En effet depuis qu'elle a été achetée la direction a été plus mobilisée pour affaiblir le syndicat, ne pas reconnaître les qualifications et les acquis des salariés (treizième mois hors grille). Elle a géré l'absence d'ouvriers qualifiés par des intérim pas toujours formés, Mais elle s'aperçoit maintenant que ses ouvriers qualifiés et ses chefs d'équipe vont bientôt partir à la retraite et qu'il faut penser à les remplacer, oubliant qu'on ne devient pas qualifié dans nos métiers du jour au lendemain. Et que pour trouver des gens qualifiés il faut les payer.

De l'argent il y en a.

De l'augmentation il n'y en a pas.

Lorsque l'entreprise gagne de l'argent, l'ouvrier doit en gagner disait le patron, mais ce ne sont que des paroles.

Les ouvriers sont donc normalement déçus puisque rien n'a été fait alors que l'entreprise a gagné de l'argent.

Comment espèrent-ils embaucher des ouvriers qualifiés ? Car on n'attrape pas les mouches avec du vinaigre.

Des ouvriers doivent travailler le dimanche ou la nuit sans que le CSE et que l'inspection du travail soient avertis et sans que les modalités de rémunération de ce travail exceptionnel ne soit discutées avec les élus. Pour mémoire nous demandons que les salariés soient payés à 100 %.

DUMÉZ Auvergne

Expression de la CGT Vinci sur la prime gilets jaunes

Le groupe VINCI vient de décider le versement « unilatéral » à chaque salarié d'une prime de 400 € qui sera directement placée sur le PEG VINCI (Castor), sans que le salarié puisse choisir.

L'année dernière nous avons eu droit à l'obole de la prime Macron, suite au mouvement des Gilets Jaunes, dite « Prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat » ... mais en 2019, plus question pour VINCI d'augmenter le pouvoir d'achat de ses salariés,

puisque les 400€ seront bloqués 5 ans ... et qu'il n'y aura plus de prime Macron !

Sachez que les organisations syndicales n'ont pas été consultées, à peine informées de cette décision.

Pour la CGT, nous ne pouvons en aucun cas cautionner cette « décision unilatérale de l'employeur VINCI ».

Nous n'avons de cesse que de défendre les revendications des salariés : des augmentations générales de salaire pour tous, car c'est le salaire qui permet à tous de cotiser pour notre protection sociale : la Sécurité Sociale, l'assurance chômage et nos régimes de retraites par répartition, que nous défendons becs et ongles.

Mais au fait, d'où sort cette prime de même que les abondements de VINCI ? Certainement pas du chapeau d'un magicien ou de la hotte du Père Noël mais bien de la vente du travail des salariés. .

Et d'ailleurs le montant total est déduit du résultat net de chacune des entreprises de VINCI

Ce que la CGT revendique, c'est que les salariés soient bien rémunérés de leur travail par des salaires dignes de ce nom.

CONSTRUCTEL: Rien ne va plus

Au cours de 2018, l'entreprise a perdu des marchés. Pour se débarrasser de salariés, elle a commis beaucoup de bêtises. Baisser le contrat d'un salarié sans lui demander son avis, licencier un délégué sans autorisation de l'inspection, licencier un salarié pour faute grave suite à un refus de celui-ci d'aller en grand déplacement, non respect des diplômes.

Quatre salariés ont saisi les prud'hommes, si pour deux ayant partiellement gagné nous ne sommes pas satisfaits et allons faire appel. L'entreprise a perdu plus de 100 000 euros dans ces procès. Nous avons obtenu confirmation que le titulaire d'un bac pro doit bien être classé III 1 dans le TP au bout de mois.

Dans un dossier nous avons obtenu un résultat qui intéresse tous les salariés Constructel et même au-delà.

L'employeur avait cessé de payer en heures de travail les salariés qui conduisaient le véhicule de l'entreprise pour se rendre en grand déplacement. Une nouvelle fois le conseil de prud'hommes confirme qu'il s'agit bien d'un temps de travail et que ce temps doit être rémunéré en heure supplémentaire quand il est effectué en dehors de l'horaire de travail

Tour des boîtes

ALLIER

Carrières et granulats Lafarge - Négociation Annuelle des salaires 2020

La direction a décidé d'une augmentation de + 1,5 % de la masse salariale

- Pour les ouvriers, les employés et les TAM qui n'ont pas de rémunération variable
 - Une augmentation minimale de 1,3% avec un minimum de 30€ mensuel pour les salaires inférieurs à 1800 €
 - Un salaire d'embauche minimum de 1750 € brut par mois
 - Une enveloppe de 0,2% de la masse salariale pour les augmentations individuelles.
- Pour les TAM qui ont une rémunération variable : augmentation générale : 1,1% et 0,4 % d'augmentation à la tête du client.
- Pour les CADRES : aucune garantie, une enveloppe de 1,5% sur la base de la masse salariale.

Autres mesures :

- Attribution d'un jour de repos l'année des 15 ans d'activité professionnelle
- Enfants hospitalisés : augmentation du nombre de jours d'absence rémunérés en passant de 3 jours à 5 jours

CANTAL

Les salariés de la PME Bar PLUS votent massivement le retrait de la réforme des retraites Macron

Le syndicat CGT de l'entreprise a organisé un référendum dans l'entreprise le 21 février entre 11 h 30 et 13 h 30, temps de coupure pour qu'un maximum de salariés puissent voter suite à une distribution de tracts pour expliquer la démarche.

Ce vote a vu s'exprimer 21 votants, soit un taux de 63,63% de participation. Ce vote s'est déroulé au milieu de l'atelier, les salariés avaient à répondre à la question pour ou contre le retrait de la réforme des retraites avec des tickets pour et contre, une enveloppe pour cacheter son vote.

En même temps, la pétition était proposée pour abonder dans la mise en place de ce 43^{ème} régime spécial. Il a été demandé de s'exprimer sur le retrait de la réforme et il leur a été proposé une alternative avec les propositions de la CGT (4 pages) et la proposition de la Fédération. Construction de la retraite à 55 ans dans nos professions.

Ce fut très apprécié par les salariés qui ont vu dans cette initiative un moyen de s'exprimer et un moment d'échange sur le sujet des retraites. Le résultat de ce référendum est de 19 pour le retrait et 2 contres, soit + de 90% en faveur du retrait.

Petit Bilan sur la mobilisation contre la réforme des retraites dans le secteur de la construction, bois et ameublement.

Dans le Cantal nous avons montré deux visages en décembre avec une participation bien suivie dans 3 entreprises où la CGT est implantée, avec des taux allant de 20 à 50 % sur certaines journées (le 5 et le 19 décembre ont été les plus fortes pour nous.)

Un second visage en janvier 2020 où là, la mobilisation a considérablement chuté. Nous avons eu une mobilisation de 1 à 10% suivant l'entreprise.

Les fêtes de fin d'année ont installé les salariés dans la résignation. Le matraquage des grands médias à la solde du patronat a fait son effet, car nous il nous faut sans cesse expliquer, et convaincre les salariés des effets dangereux que va avoir cette réforme. L'enchaînement des journées a rendu ce travail de terrain auprès des salariés, à de l'information sur le lieu et l'heure de la manifestation, et un peu moins à militer sur les risques de la réforme.

Aujourd'hui la machine est dure à relancer, mais tout le travail fourni paiera, il faut continuer de tracer dans les entreprises, expliquer à ces collègues de travail, le combat n'est pas perdu, faisons pression sur les parlementaires locaux, et allons voir les ouvriers de nos usines.

Résultat d'élection CSE

Résultat d'élection dans l'entreprise les menuiseries du centre (LAPEYRE) où n'étions plus présent au comité d'entreprise mais uniquement chez les délégués du personnel. À l'élection CSE du 27 novembre 2019, la CGT est représentative à hauteur de 54% contre 46% à FO, qui détenait le CE.

Le travail auprès des salariés a porté ces fruits, avec des élus dans le 1^{er} et le 2nd collège.

3 élus au collège ouvrier et 1 élu au second collège

Dossier Prud'homme dans la société EUROVIA pour un salarié du Cantal

Le salarié a été licencié pour faute grave, le salarié syndiqué dans le Cantal est venu voir la CGT du Cantal qui l'a défendu devant le conseil de prud'homme d'Aurillac.

Le conseil de prud'homme a donné raison au salarié en disant que le licenciement était abusif.

La société EUROVIA n'a pas fait appel **16** dans ce dossier.

Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

Quel avenir pour le logement social en Haute-Loire ?

La loi ELAN impose aux bailleurs sociaux de moins de 12 000 logements de se regrouper avant le 1^{er} janvier 2021.

Le Foyer Vellave a été absorbé fin 2018 par Alliage Habitat (Sté HLM Lyonnaise qui compte avec différents regroupements environ 40 000 logements). Cette absorption a eu pour conséquences :

- une gestion administrative délocalisée à Lyon,
- mécontentement des locataires qui n'arrivent plus à joindre les interlocuteurs locaux (plateforme téléphonique),
- retard dans les encaissements de loyers engendrant des relances inutiles,
- dégradation de la qualité de services rendus aux locataires
- dégradation de la motivation et des conditions de travail des salariés.
- problèmes de communication entre le siège et l'agence
- des procédures et fonctionnements inadaptés à notre territoire

Pour la construction de nouveaux logements, et l'entretien du patrimoine existant, les appels d'offres étant dématérialisés, les petites entreprises ne sont plus en capacité de répondre et celles qui le peuvent ne sont pas assez compétitives face à de grands groupes qui viennent de Lyon ou Saint Etienne. Cela met en péril la vie des entreprises locales.

L'OPAC 43 avec 5 500 logements cherche aussi à se regrouper avec d'autres bailleurs. Les salariés ont fait pression sur les administrateurs pour refuser la création d'une Société Anonyme de Coordination SAC avec Loire Habitat (Bailleur de la Loire) qui aurait impliqué des transferts de salariés et des mises à disposition. Les salariés sont donc toujours inquiets sur le devenir de l'OPAC 43 et de son futur partenaire.

Nous pouvons nous demander si à terme il n'y aura plus qu'un seul bailleur sur la Haute-Loire, géré on ne sait où, mais avec une perte de proximité avec nos clients, des réductions d'effectifs dans les deux structures (phénomène déjà engagé) et au détriment des entreprises locales.

ALLIADE HABITAT EX FOYER VELLAVE LE PUY EN VELAY. Brillante élections de nos élus CGT.

La SA D'HLM le FOYER VELLAVE a été absorbée par le groupe ALLIADE HABITAT dont le siège est à LYON en 2018. Ce groupe possède 40 000 logements et compte 750 salariés. Les élections au CSE ont eu lieu en novembre 2019. Notre syndicat présenté 4 candidats issus du site du PUY EN VELAY. Le vote très important des salariés de notre site en faveur de notre syndicat a permis à la CGT d'être le premier syndicat du groupe ALLIADE HABITAT avec plus de 37% des suffrages tous collèges confondus. Nous obtenons 6 élus titulaires et 5 suppléants pour 14 sièges chacun dont 2 élus titulaires sur le site du PUY EN VELAY. C'est la première fois que la CGT réalise un score aussi important à ALLIADE HABITAT. Le bon travail syndical de notre équipe du PUY EN VELAY et le combat mené par Chantal et son équipe lors du rapprochement des 2 organismes pour ne pas trop perdre des avantages a été reconnu unanimement par les salariés.

Le travail syndical de proximité est la base du syndicalisme, parfois certains militants l'oublient, y compris à la CGT.

LOGIVELAY coopérative HLM MAISON D'EN France : Carton plein pour nos 2 candidats.

Cette coopérative HLM était une filiale d'ALLIADE HABITAT, elle vient d'être reprise par l'OPAC 43 fin 2019. Elle emploie 11 salariés. Les élections au CSE ont eu lieu en Décembre, nous présentions une liste CGT qui a été élue à l'unanimité. C'est une belle reconnaissance de la compétence de nos candidats. Leur tâche sera bien difficile afin de conserver les avantages acquis de leur précédente affiliation. Les salariés peuvent compter sur leur volonté et sur le soutien des élus OPAC 43 et ALLIADE HABITAT.

CHAZALON charpentes métalliques ST GERMAIN LAPRADE : Enfin des élus au sein de cette entreprise.

C'est une société de 25 salariés où les élections au CSE ont eu lieu en Décembre 2019. Un de nos militants a été brillamment élu au 2^{ème} tour avec un suppléant indépendant. Ils devront se battre pour l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise, le respect des élus et la tenue régulière des réunions avec l'employeur.

Notre syndicat souhaite bon courage à ces équipes syndicales et reste disponible pour les aider.



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

Adresse _____

Téléphone : _____ Portable : _____

Email _____ Date de Naissance : ____ / ____ / ____

Entreprise : _____

Adresse entreprise : _____

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

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

Taux Horaire : _____ Cotisation _____

PAC (prélèvement des Cotisations) OUI Non

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

✂ _____

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

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

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

DÉBITEUR

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Identifiant Créancier SEPA : **FR34ZZZ491091**

CRÉANCIER : SYNDICAT CGT CONSTRUCTION
INTER DEPARTEMENTAL 03 / 63

Adresse : MAISON DU PEUPLE – PLACE DE LA LIBERTE
63000 CLERMONT-FERRAND

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

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

A : _____ Le _____

Signature :

POUR 2020, C'EST DECIDE, JE ME SYNDIQUE CGT

POUR CONNAITRE ET DEFENDRE MES DROITS

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

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

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

SE SYNDIQUER, C'EST NORMAL

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

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

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

En 2020, la cotisation syndicale augmente de 1,5 € par mois.

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

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

Rejoins-nous pour :

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

MODALITÉS PRATIQUES

1 heure par mois pour te syndiquer

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

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

Outre le fait essentiel que je participe à la création d'une force qui permet de discuter d'égal à égal avec les employeurs, j'ai droit :

MES DROITS EN ME SYNDIQUANT

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

ATTENTION POUR PAYER MOINS CHER

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

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

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

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

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



ÊTRE LÀ POUR LE BTP

PRO BTP, groupe de protection sociale, partage des valeurs communes avec les professionnels du Bâtiment et des Travaux publics et leur propose des services et solutions innovants en assurance de personnes (santé, prévoyance et épargne) et en retraite.

Le Groupe affecte une part significative de ses résultats au financement d'activités sociales : accueil des personnes âgées dépendantes dans ses résidences sanitaires et médico-sociales, accès du plus grand nombre à une offre de vacances diversifiée, à tarif préférentiel.



www.probtp.com

PERMANENCES SYNDICALES			
LIEU	ADRESSE	NUMERO DE 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
ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10H à 12H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 h à 17H
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 à 17H (sur rendez-vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17H à 20H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ du Lundi au Vendredi de 17H à 20H
BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ Lundi de 18 H à 19 H ⇒ Mercredi de 17H à 19H

Aurore BION-BOSTVIRONNOIS : 06 11 23 78 65

René DEFROMENT : 06 09 62 66 49

Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02

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