



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND



Déposé le 14 décembre 2020

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

décembre 2020- N° 95



Sommaire

Edito	p 1
Pétition nationale	p 2
Elections artisanat	
Augmentations	p 3
Bilan prud'homme	p 4
Grilles :	p 5 à 8
Sécurité Covid	p 9
Nos droits	p 10
Tour des boîtes	p 11
AG et Permanences:	p 12

Nous excusons des perturbations sur la publication de votre journal cette année et du retard de celui-ci dues aux règles sanitaires.

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

Bonnes fêtes

Cette année 2020 a été exceptionnelle. Elle fait suite à un long conflit sur les retraites. L'apparition du virus a fait momentanément retarder le gouvernement dans ces funestes projets sur les retraites ou sur la réforme de l'indemnisation des chômeurs.

Ce début d'année a vu des événements nouveaux : des paysans contre les multinationales, des avocats en grève pendant deux mois, des UBER, des médecins se révoltent. Les femmes, les jeunes se lèvent pour exiger le respect et l'égalité. Ces exigences de justice, de respect, de bien-être sont dans la continuité du mouvement des gilets jaunes qui exigeait la justice sociale.

Des couches de la société qui n'étaient pas le fer de lance du mouvement social ne supportent plus les exigences de la finance.

La crise engendrée par le corona virus a remis en cause tout ce que les bien pensants du capitalisme nous présentaient comme des règles intangibles : l'équilibre budgétaire, la diminution des services publics, les délocalisations.

La CGT avec quinze autres organisations a lancé une pétition pour unir toutes ces espérances d'un monde nouveau (page 2).

Le monde du profit et des premiers de cordée craque de partout, mais il n'est pas mort.

Les menaces pèsent sur notre santé et celle de nos proches, les reculs sociaux programmés ne sont pas abandonnés.

Le ministre de l'économie ne cesse de dire que pour payer les aides aux patrons il faut faire la réforme des retraites (preuve s'il en était besoin que cette réforme ne vise pas la justice mais la diminution des retraites).

Ils vont vouloir nous faire payer la crise en baissant le pouvoir d'achat.

Nous passerons de bonnes fêtes, nous ne vivrons pas bien que si nous comprenons nous salariés ou même petits patrons que nous avons le même intérêt, le même besoin de bien vivre sans écraser les autres mais en faisant payer notre travail à son juste prix.

**Seule notre unité, en nous regroupant,
en nous organisant peut nous permettre de gagner.**

Pétition : Plus Jamais ça, construisons ensemble le Jour d'Après !

15 associations et syndicats lancent une pétition pour un Jour d'Après écologique, féministe et social (#PlusJamaisCa, signons #PourLeJourDapres) À la suite de la tribune « Plus jamais ça, préparons le jour d'après », les organisations Action Non-Violente Cop21, Alternatiba, Amis de la Terre, Attac France, CCFD Terre Solidaire, CGT, Confédération paysanne, Convergence nationale des Services publics, Fondation Copernic, FSU, Greenpeace France, Oxfam France, Reclaim Finance, Solidaires, 350.org, lancent, aujourd'hui, une pétition nationale pour défendre des mesures urgentes et de plus long terme, porteuses de profonds changements politiques.

Cette pétition appelle les citoyen-ne-s qui partagent le constat dressé d'urgence sociale et écologique et en ont assez des discours creux à se mobiliser pour que le « Jour d'Après » soit construit ensemble, en rupture avec les politiques menées jusque-là. Les solutions existent, agissons !

Ces organisations appellent les citoyen-ne-s et l'ensemble de la société à faire entendre leurs voix pour « reconstruire ensemble un futur écologique, démocratique, féministe et social, en rupture avec les politiques menées jusque-là et le désordre néolibéral. »

Maintenant que des actions urgentes s'imposent face à la crise sanitaire et que des décisions structurantes pour l'avenir sont en cours de discussion, il est primordial d'unir nos voix et d'axer le débat sur des mesures qui sont cruciales, pour ne pas reproduire les erreurs du passé.

Par cette pétition, les citoyen-ne-s ont l'occasion d'exprimer leur soutien en faveur de quatre mesures urgentes et de trois mesures de plus long terme.

« À court terme, il s'agit de stopper les activités non indispensables, de réquisitionner établissements médicaux privés et entreprises pour répondre à la crise, de suspendre les versements de dividendes, rachats d'action et bonus aux PDG. Et d'orienter les milliards d'euros injectés dans l'économie française et européenne vers les besoins sociaux et écologiques des populations. »

« Afin de ne pas relancer une économie profondément insoutenable écologiquement et socialement, nous invitons également les citoyenne-s à soutenir des politiques publiques de long terme pour ne plus jamais revivre ça. Services publics, fiscalité plus juste

ainsi que relocalisation et réorientation de l'agriculture, de l'industrie et des services doivent devenir les nouvelles priorités de l'action politique, pour remettre l'économie au service du plus grand nombre et limiter les dérèglements climatiques. »

Cette pétition sera relayée sur les sites des nombreuses organisations signataires (liens ci-dessous) et le nombre total de signataires sera calculé, en temps réel, sur les sites internet de toutes les organisations qui hébergent la pétition.

Les mesures détaillées sont :

En urgence :

□ l'arrêt immédiat des activités non indispensables pour faire face à l'épidémie ;

□ les réquisitions des établissements médicaux privés et des entreprises afin de produire dans l'urgence masques, respirateurs et tout le matériel nécessaire pour sauver des vies ;

□ la suspension immédiate des versements de dividendes, rachats d'actions et bonus aux PDG ;

□ le ciblage des 750 milliards d'euros injectés par la Banque Centrale Européenne (BCE) uniquement vers les besoins sociaux et écologiques des populations.

Dès maintenant et à long terme :

□ un plan de développement de tous les services publics, en France et dans le monde ;

□ une fiscalité bien plus juste et redistributive, un impôt sur les grandes fortunes, une taxe sur les transactions financières renforcée et une véritable lutte contre l'évasion fiscale ;

□ un plan de réorientation et de relocalisation solidaire de l'agriculture, de l'industrie et des services, pour

les rendre plus justes socialement, en mesure de satisfaire les besoins essentiels des populations, de répondre à la crise écologique.

L'appel « Plus jamais ça ! », à l'origine du lancement de cette pétition, est disponible ici :

www.cgt.fr/actualites/europe/mobilisation/plus-jamais-caconstruisons-ensemble-le-jour-dapres,

Elections artisanat reportées en mars 2021

Le ministère du travail vient d'annoncer le report des élections dans les petites entreprises.

Initialement prévues en décembre 2020, elles ont été initialement repoussées en janvier 2021. De façon inattendue et stupéfiante le gouvernement vient d'annoncer que ces élections auront lieu non pas en janvier **mais du 22 mars au 4 avril 2021.**

L'enjeu est une mobilisation importante des salariés concernés.

Rappelons que sont appelés à voter tous les salariés présents dans une entreprise de moins de dix salariés au mois de décembre 2019.

Le vote se fait soit par correspondance soit par internet.

Le nouveau calendrier a été publié:

- Ouverture du site election-tpe.travail.gouv.fr

(qui donne les informations sur ces élections, permet de consulter la liste électorale et de voter) :

6 janvier 2021.

- Période de recours sur les inscriptions sur la liste électorale : 6 janvier au 26 janvier 2021.
- Réception du matériel et des codes de vote aux électeurs : début mars 2021.
- **Période de vote : 22 mars au 4 avril 2021.**
- Proclamation des résultats : 16 avril 2021.

Plus de 4 millions et demi de salariés (plus de 600 000 dans nos professions) seront appelés à voter. Pourtant ce scrutin important et massif se passe dans le silence médiatique pour des salariés peu informés sur ces élections et leur enjeu.

Seuls notre conviction et le militantisme peuvent faire que les salariés connaissent les enjeux de cette élection

Rappelons qu'outre l'élection de quelques délégués sans moyens et sans pouvoir, ce scrutin est essentiel pour déterminer la représentativité des syndicats.

Mettre en tête à ces élections la CGT est capital pour la défense des acquis. Les récents conflits sur les retraites ou sur la loi El Khomri ont montré que la CGT est bien le fer de lance de notre résistance.

Le résultat de ce vote concerne donc tous les salariés et chacun d'entre nous connaît des gens appelés à voter parmi ces proches (assistantes maternelles ou autres).

Alors, dès maintenant et jusqu'au 4 avril 2021 parlez à toutes vos connaissances concernées de l'utilité de ce vote.

Négociations salariales Des Sous !

Nous entrons dans la période des négociations salariales dans les entreprises et sur les minima régionaux.

Nous sortons déjà les kleenex devant le discours patronal, ceux qui pleurent la bouche pleine.

La crise sanitaire va être le bon prétexte, ils oublient les aides reçues « un pognon de dingue ». Le nombre de faillites a diminué de 30 % en 2020.

Déjà ils ont annulé la réunion paritaire qui devait réévaluer les indemnités de petit déplacement.

En réalité le discours patronal est le même depuis des années, il masque la réalité.

La vraie vie c'est que ceux qui ont le capital s'en mettent plein les fouilles en accaparant les richesses créées par le travail des salariés.

Pour preuve, les bénéfices nets (impôts payés) ont augmenté de:

- 52,5 % en trois ans chez Eiffage
- 61,2 % en quatre ans chez Vinci
- 294 % en quatre ans chez Bouygues
- 334 % en trois ans chez SPIE

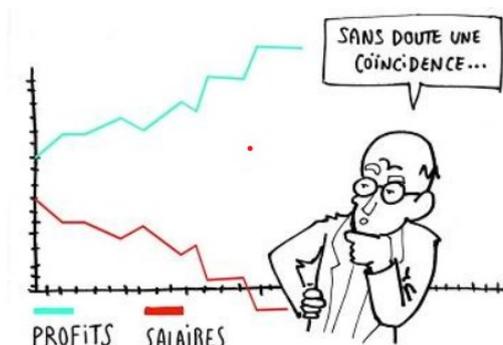
Les dividendes (l'argent reversé aux actionnaires a augmenté encore plus fort).

Si nous exigeons les mêmes augmentations pour les salariés, on nous traiterait de fous.

La réalité c'est que nos pleureurs professionnels se lamentent maintenant du fait qu'ils ne trouveraient pas la main d'œuvre nécessaire (article de la Montagne du 30 novembre à Brioude).

Mais il n'y a pas de miracle, pour trouver de la main d'œuvre sans faire appel aux salariés détachés il faut revaloriser de façon importante les salaires de la profession.

Nous avons pris un retard considérable sur les salaires ces dernières années, il est temps de se remobiliser pour une juste rémunération de nos professions.



Prud-hommes

Le nombre des dossiers prud'hommes chute et les sommes gagnées par les salariés diminuent.

Nous avons posé le dossier de 52 salariés de la construction au lieu d'une centaine il y a 4 ou 5 ans.

C'est un total de 380 000 euros gagnés chiffre encore en baisse, c'est une baisse constante et importante puisque ces chiffres sont trois fois plus faible qu'il y a 5 ans.

Ce n'est malheureusement pas parce que les patrons respectent mieux la loi, mais parce qu'il est devenu très difficile de faire valoir ces droits qui sont considérablement réduits.

Conséquences des lois successives Hollande et Macron :

- prescription passée à trois ans pour les salaires deux ans pour les autres demandes,
- plus de licenciement pour inaptitude dans les grands groupes,
- baisse des indemnités pour licenciement abusif,
- complications de procédure qui ont limité le nombre de dossiers pour nous comme pour l'ensemble du conseil de prud'hommes de Clermont.

On observe la même tendance au niveau national.

Entre 2005 et 2018, les conseils de prud'hommes ont enregistré plus de 40 % d'affaires nouvelles en moins (15 % de moins pour la seule année 2017).

En 2005, le nombre d'affaires nouvelles était supérieur à 200 000, il est aujourd'hui inférieur à 130 000.

La chute du nombre de dossiers déposés a trois causes principales:

- Le renoncement des demandeurs du à la complexification de la procédure prud'homale mise en place en 2016 par le ministre de Hollande nommé Macron.

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

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

- La mise en place des ruptures conventionnelles qui atteignent 440 000 en 2019 qui empêchent de contester le motif de la séparation.

- La baisse des sommes susceptibles d'être gagnées par la diminution des prescriptions (délai de réclamation).



Les chiffres 2019 pour la construction

1/ Les dossiers posés

- 52 dossiers posés dont :
- 32 (62 %) pour l'artisanat,
- 18 (35%) en référé
- 4 (8%) ETAM.
- 5 (10 %) conciliés

Les principales demandes par thème :

1 – Le paiement du temps de trajet en temps de travail ou les heures supplémentaires	7
2 – Les qualifications	9
3 – Les déplacements (grands ou petits) et paniers	4
4 – Rupture aux torts de l'employeur	6
5 – Référé salaires et/ou congés payés ou documents de fin de contrat	22
6 – Dossiers sur inaptitude	2

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	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. 7

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 2020

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
I	165	1 548,64	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	170	1 554,95	38,82	77,65	116,48	155,3	194,13
II	180	1 567,56	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
II	195	1 619,95	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	210	1 672,33	42,32	84,65	126,99	169,3	211,64
III	225	1 724,71	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
III	245	1 794,56	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	250	1 812,02	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
IV	270	1 881,86	47,92	95,85	143,77	191,7	239,61
IV	290	1 951,71	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	310	2 021,55	51,64	103,3	154,95	206,61	258,26
V	330	2 091,40	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
V	350	2 161,24	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Covid : Sécurité sur lieu de travail et télé travail

Un document élaboré conjointement par l'Assurance Maladie et la Direction Générale du travail est venu préciser les actions qui doivent être mise en œuvre par l'employeur en cas de cluster dans l'entreprise ou en chantier. **Une entreprise ou un chantier sont considérés comme un cluster à partir de 4 contaminations diagnostiquées sur une période de 7 jours.**

Que doit-faire l'employeur ?

alerter l'Agence régionale de santé (ARS) et l'inspection du travail et suivre leurs consignes ;

consulter l'OPPBTP pour mettre en œuvre de mesures de prévention renforcées ;

nettoyer et désinfecter les locaux selon les préconisations des autorités sanitaires et du service de santé au travail ;

informer le CSE dans une réunion d'urgence de l'apparition du cluster (dans le respect de l'anonymat des personnes concernées) et des mesures envisagées en urgence. A défaut, le CSE doit solliciter une réunion extraordinaire en raison du risque pour la santé des salariés ;

mettre à jour le document unique d'évaluation des risques en y intégrant les mesures nécessaires pour éviter la contamination ;

informer l'ensemble des salariés sur la prévention des risques de contamination et leur rappeler qu'en cas de contamination ces derniers bénéficient d'un arrêt de travail indemnisé ;

Face à un employeur particulièrement défaillant, le CSE pourrait agir en justice pour faire ordonner la mise en œuvre de mesures de protection idoines voire la fermeture de tout ou partie de l'entreprise.

Quelles mesures sont interdites à l'employeur ?

diffuser les noms des personnes contaminées ;

imposer un test de dépistage aux salariés ou les sanctionner s'ils refusent ;

imposer aux salariés de communiquer le résultat du test et conserver les éventuels résultats.

Salariés atteints du coronavirus

Les salariés atteints par le coronavirus ne doivent pas se rendre au travail. Ils bénéficient d'un arrêt de travail et perçoivent des indemnités journalières de la sécurité pour maladie dans les conditions de droit commun. De plus, ils peuvent bénéficier d'un maintien de salaire par l'employeur. (L.1226-1 du Code du travail.) Le maintien de salaire est fixé (sans conditions d'ancienneté exceptionnellement) et en application de la convention collective.

Salariés en isolement

Les salariés en isolement suite au contact avec une personne infectée, ou ayant séjournés dans une zone épidémique ne doivent pas travailler. Cette situation permet de bénéficier d'un arrêt de travail sans application du délai de carence de 3 jours pour toucher les JSS et jusqu'à 20 jours maximum. L'arrêt est prescrit par la CPAM et doit être transmis à l'employeur. De plus, ils peuvent bénéficier d'un maintien de salaire par l'employeur en application de la convention collective.

L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Si le poste le permet, l'employeur doit placer le salarié en télétravail. Le protocole sanitaire qui indique que les salariés qui le peuvent doivent être placés à 100% en télétravail n'a pas de valeur juridique particulière. De la même manière, le Code du travail ne permet pas à un salarié d'imposer le télétravail à son employeur, même en cas d'épidémie. En revanche, l'obligation pour l'employeur de mettre en place le télétravail repose sur son obligation générale de préserver la santé et la sécurité des salariés.

En refusant le télétravail aux salariés occupant des postes télétravaillables, l'employeur les expose sans aucun motif à un risque de contamination, et expose également les salariés qui ne peuvent pas télétravailler à un risque accru d'être contaminé sur leur lieu de travail. L'employeur pourra être condamné car sa responsabilité est engagée.

Le salarié en télé travail doit rester à disposition de son employeur conformément aux horaires mis en place pour l'exercice du télétravail. Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur est-il obligé de prendre en charge les frais liés au télétravail ?

Il n'y a pas de disposition spécifique. Néanmoins il y a une obligation générale de prendre en charge les frais exposés par les salariés liés à leur travail. L'Accord national interprofessionnel de 2005 impose notamment à l'employeur de fournir, installer et entretenir les équipements personnels lorsque le salarié les utilise à des fins professionnelles, et de prendre en charge, dans tous les cas, les coûts engendrés par le télétravail. L'indemnisation par l'employeur peut se faire sous la forme d'une indemnité forfaitaire réputée couvrir tous les frais (téléphone, électricité, internet...), ou d'une prise en charge réelle sur présentation de justificatifs.

NOS DROITS

Chômage partiel

Le salarié a obligation d'accepter l'activité partielle. Un refus peut être constitutif d'une faute grave sauf pour les représentants du personnel.

Le patron ne peut imposer de finir de prendre les CP sans respecter le délai de prévenance d'un mois.

Seul un accord d'entreprise peut faire exception à ce principe pour une semaine seulement.

Si il n'y a eu que trois semaines de pris en été, le salarié a droit à deux jours de fractionnement en plus payés par la caisse de congés payés.

Les salariés en activité partielle reçoivent une rémunération équivalente à 70 % de leur rémunération brute, (environ 83/84% du net). La rémunération reçue est au minimum de 100% du smic net soit environ 1185 € (un salarié au SMIC recevra ainsi 100 % de sa rémunération).

Attention pour la rémunération moyenne des TP prise en considération, il faut prendre en compte le treizième mois (s'il y en a un) et la prime de congés payés qui selon l'accord de 2002 font partie du salaire ainsi que les heures supplémentaires non exceptionnelles (voir ci-joint).

Le CSE doit être consulté avant la mise en place du chômage partiel.

Un accord collectif peut aménager ou améliorer le dispositif, par exemple prévoir une rémunération au-delà du minimum de 70 %.

Les indemnités de chômage partiel constituent un substitut de salaire, et entrent dans la base de calcul des primes (ancienneté, etc.).

Les jours fériés chômés sont payés à taux plein, il n'y a pas d'activité partielle ces jours-là.

La totalité des heures chômées est prise en compte dans le calcul des droits à congés payés.

La période d'activité partielle ne génère pas d'acquisition de RTT. Toutefois pour les salariés (ETAM ou cadres) au forfait jours, le nombre de jours de repos reste inchangé.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation mis en chômage partiel, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée par l'entreprise est plafonné à leur rémunération horaire brute (ils ne peuvent donc pas être mieux rémunérés).

Les intérimaires en contrat peuvent bénéficier de l'activité partielle si l'établissement dans lequel ils

ont été détachés place lui-même ses salariés en activité partielle.

Pendant les périodes de suspension de son contrat de travail l'intérimaire peut exercer une mission chez un autre employeur. Il perd alors le bénéfice de l'indemnisation de l'activité partielle.

Heures supplémentaires et chômage partiel

Beaucoup de salariés ont un horaire de 39 heures hebdomadaires ou en tout cas supérieur à 35 H.

Après l'article 1er de l'ordonnance du 27 mars 2020, il est inséré un article 1er bis ainsi rédigé :
« Art. 1 bis.- Pour les salariés ayant conclu, avant le 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à 35h en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date :

« 1° La durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour l'application du troisième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code ;

« 2° Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif mentionnés au premier alinéa pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées. »

En langage décodé, cela veut dire que l'employeur doit faire le total du forfait mensuel (151,67 h) plus le forfait des heures supplémentaires et diviser par 151,67 pour obtenir le prix de l'heure base de calcul du chômage partiel.

Par exemple un salarié a 12 € de l'heure et fait 39h par semaine. Son salaire mensuel est égal à :

$(151,67 \times 12) + (17,33 \times 15) = 2\,080 \text{ €}$

Le taux de l'heure de référence est de $2080/151,67$ soit 13,71 €.

Maintien des garanties de protection sociale complémentaire pendant la période du 12 mars 2020 au 30 juin 2021

Lorsque les salariés sont placés en activité partielle pendant la période susmentionnée, les garanties des régimes de prévoyance doivent être maintenues et ne peuvent être suspendues ou résiliées, peu importe ce qui est prévu par l'acte instituant le régime et par le contrat d'assurance.

Tour des boites

SPIE Net Work (ancien SAG VIGILEC)

L'Ignozoud, l'ami du calife avec ses jolies petites babouches déambule le matin à surveiller le va et vient du personnel pour voir qui fait quoi et pourquoi tant de monde dans sa cour et dans la journée dès qu'un véhicule arrive sort rapidement toujours pour voir qui vient en son palais.

Ceci est son plus gros travail. N'ayant aucune sympathie pour son personnel et ne connaissant surtout pas le travail de chacun, nous pensons qu'il faudrait qu'il commence à se dégonfler un petit peu car sinon il risque qu'un salarié énervé lui laisse un petit souvenir sur ces petites joues roses.

Il pense diriger une maternelle mais en réalité ce sont des hommes et des femmes qui méritent le respect notamment les anciens. Ils travaillaient déjà quand il pissait dans ses couches. Ils ne l'ont pas attendu pour savoir travailler et ont apporté des richesses à l'entreprise bien avant qu'il soit là. Il se trompe en les humiliant, en les enlevant de leurs fonctions, cela s'appelle du harcèlement. Il doit descendre de son petit nuage. Il ne va pas faire avancer les ouvriers à la baguette mais va sûrement les faire fuir vers d'autres entreprises au profit de la concurrence.

Il y a encore des lois qui protègent les salariés même si la classe dirigeante qu'il sert de façon zélée s'emploie à les faire fondre. Ainsi il ne peut imposer à un salarié de prendre ses congés du jour au lendemain.

Il n'a pas fait d'exploit lors de son passage à St Pourçain et n'en fera pas à la Roche Blanche. Ces gens ne sont rien sans notre travail. Le groupe SPIE et ses dirigeants doivent cesser de croire qu'ils sont au-dessus des lois. Les salariés ne sont pas des gens à qui on raconte des contes de fées mais qu'on respecte.

Les salariés doivent répondre de façon unie et ne pas courber la tête. Plus on courbe la tête plus on reçoit des coups.

SPIE Industrie et Tertiaire : Les élus CGT font reculer la direction

Une bonne nouvelle, c'est si rare par les temps qui courent.

A la suite de la restructuration de SPIE Tertiaire Industrie la direction a signé en juin 2020 des accords temps de travail avec la CGC et la CFDT (sans la CGT).

Ces accords prévoyaient une baisse de rémunération pour les 22 salariés ex ACEM (à Riom) qui étaient payés 37h par semaine, ce qui était prévu dans leur contrat de travail. Cela représentait une perte sèche d'un salaire net par an.

Ceci était totalement illégal dans un accord d'harmonisation.

En effet l'employeur ne pouvait baisser la rémunération mensuelle des salariés. Face à la protestation argumentée des délégués CGT, la direction a dû reculer. Les 8h 66 supplémentaires mensuelles seront intégrées dans le brut horaire, les salariés travailleront désormais 35h payées 37h.

Un chantier infesté par le covid arrêté.

Début novembre, on comptait 7 ouvriers testés positifs au corona virus sur le chantier du CROUS où travaillaient environ 50 salariés.

Durant le week end, la décision a été prise d'arrêter ce chantier pour une durée d'une semaine.

Contrairement à ce que nous disait Pénicaud et Macron la covid ne s'arrête pas à la porte des chantiers.

Aux dires de salariés présents sur le chantier les normes étaient loin d'être respectées tant sur le port du masque que du réfectoire, l'absence de gel à l'entrée du chantier, l'absence de responsable « covid » sur ce chantier, le retard dans l'annonce du cas covid connu en début de semaine.

La CGT Construction demande à ce que tous les salariés ayant travaillé dans la semaine du 2 au 7 novembre sur ce chantier passent un test et restent isolés dans l'attente du résultat et qu'un protocole sérieux soit mis en place pour la continuation de ce chantier.

La presse locale s'est fait l'écho de nos demandes.

IDEX : un délégué rétabli dans ses droits

La direction avait envoyé un courrier au délégué courant juillet signifiant la modification de son lieu de travail et donc de ses conditions de travail. A la reprise du travail à la suite de ses congés, le délégué a répondu qu'il refusait cette modification.

Le délégué syndical est un salarié « protégé ». A ce titre l'employeur ne peut le licencier ou lui modifier ses conditions de travail qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. S'il persiste dans sa position, l'employeur doit engager une procédure de licenciement et en demander l'autorisation à la DIRECCTE selon la jurisprudence et payer le salarié.

Avec la CGT une procédure en référé prud'hommal a été faite pour obtenir les salaires de septembre.

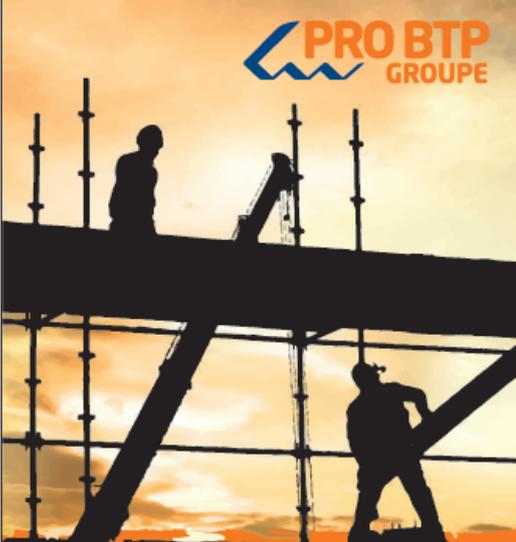
Au final juste avant l'audience, l'employeur a signifié au délégué qu'il le remettait à son poste et reconnaissait lui devoir ses salaires.

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

Pendant le confinement les permanences sont suspendues. Joindre les délégués CGT par téléphone.

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