



# AUVERGNE CONSTRUCTION



Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 28 mai 2021

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**Mai 2021- N° 97**



## Sommaire

Edito	p 1
Artisanat	p 2 et 3
Profits des majors	p 4
Négociations salariales	p 5
Réforme du chômage	p 6
Grilles :	p 7 à 10
Nos droits	p 11 et 12
Droit de vieillir	p 13
Tour des boîtes :	p 14 à 15
AG et Permanences	p 16

## Les actionnaires des grands groupes se rincent avec notre argent

Quand il y a moins d'argent, le patronat sort ses grands mouchoirs pour nous expliquer que les salariés doivent se serrer la ceinture.

Ce n'est pas la même musique pour les actionnaires.

Selon l'observatoire des multinationales, la totalité des 40 plus grands groupes français a bénéficié d'aides publiques l'année dernière (chômage partiel, plans d'urgence, plan de relance, soutien de la BCE, etc.) et la plupart vont verser des dividendes cette année au titre de l'exercice 2020 pour un total qui va atteindre plus de 43,7 milliards d'euros, auxquels vont s'ajouter 7,3 milliards de rachats d'actions. On atteint quasiment le niveau record de l'année 2019.

De nombreux groupes versent cette année en dividendes beaucoup plus que leur résultat de 2020. Au global, les groupes du CAC 40 ont distribué en dividendes cette année l'équivalent de 140% de leurs profits annuels, ce qui démontre qu'ils ont puisé dans leur trésorerie pour les verser, et ont donc utilisé les aides publiques pour le faire.

En page intérieure nous détaillons le rinçage des actionnaires pour les grands groupes du BTP.

Pendant ce temps, ils lâchent des miettes aux salariés. Nous nous devons de réagir car du travail il y en a, ce qui manque c'est la main d'œuvre (c'est eux qui le disent). Il n'est pourtant pas difficile de comprendre qu'avec les salaires proposés, beaucoup de salariés et notamment des jeunes ne restent pas dans la profession.

Mais nous faisons aussi notre propre malheur en ne nous unissant pas pour défendre notre profession. Il est temps de ne plus écouter les sirènes des média ou des cadres des grands groupes dont la principale mission est de faire remonter la plus value aux actionnaires.

Comme l'écrit notre fédération : « Pas de pognon, pas de béton! »

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° 0517 S 06228  
Directeur de publication :  
René Defroment

# Vote dans l'artisanat et les petites entreprises

## La CGT largement en tête

Les salariés de l'artisanat ont placé la CGT nettement en tête au plan national. Les salariés qui se sont exprimés ont choisi de légitimer le syndicalisme CGT, qui propose, conteste, revendique, lutte et négocie, qui défend les petites revendications quotidiennes comme les grandes (la retraite par exemple).

La CGT sort confortée de cette élection et remercie ses électeurs.

Dans la situation sociale actuelle, les salariés ont amené la meilleure des réponses, celle de placer en tête la CGT loin devant puisque les suivants sont à plus de 10 points.

La CGT progresse par rapport au dernier scrutin.

Ces résultats confèrent de grandes responsabilités à la CGT, qui, forte de ce résultat, réaffirme son engagement auprès des salariés des TPE pour, avec eux, exiger des avancées réelles en matière sociale.

FO	CFDT	CFTC	CGC	UNSA	<b>CGT</b>
13,84%	16,46%	5,90%	3,85%	15,89%	<b>26,31%</b>

**Pour les départements de l'ancienne région Auvergne, les résultats de la CGT (toutes professions confondues) sont encore meilleurs, puisqu'ils dépassent en moyenne les 30 %.**

	inscrits	votants	participation	FO	CFDT	UNSA	<b>CGT</b>	CFTC	CFE-CGC
Allier	20148	1570	7,79%	17,25%	12,43%	16,85%	<b>29,08%</b>	4,36%	2,12%
Cantal	9936	722	7,27%	22,49%	13,47%	11,46%	<b>34,81%</b>	3,72%	2,15%
Haute-Loire	15603	1098	7,04%	16,78%	11,11%	13,56%	<b>38,51%</b>	6,21%	0,85%
Puy-de-Dôme	44077	3194	7,25%	12,33%	16,13%	17,81%	<b>30,92%</b>	4,19%	2,63%

La CGT Construction tient à remercier ceux qui ont permis ce résultat et les électeurs qui lui ont fait confiance, ils ont ainsi contribué à la défense de nos intérêts de salariés.

Alors que 4,6 millions de salariés étaient concernés par l'élection, aucune communication digne de ce nom dans les médias n'a été organisée par le gouvernement afin d'informer, sensibiliser et favoriser leur expression.

La CGT dénonce le gouvernement et ses services qui ont jalonné d'embûches l'élection des salariés des TPE comme par exemple le report des élections à deux reprises.

Le choix de permettre la participation de listes absolument pas représentatives aboutit à une confusion pour les salariés.

Les « cafouillages »: électeurs non-inscrits, matériels de vote non reçus, identifiants internet faux ou inutilisables, autant d'anomalies n'ont pas permis à de nombreux salariés de voter.

Les médias portent aussi une lourde limite, alors que toutes les élections politiques sont commentées avant et après le match, c'est l'omerta : pratiquement aucune information, aucun débat n'est organisé aussi bien au niveau local que national. Il n'y a que la presse spécialisée qui donne les résultats.

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

**[Cgt-artisanat-auvergne.fr](http://Cgt-artisanat-auvergne.fr)**

# Une CGT efficace dans l'artisanat du bâtiment

## La CGT majoritaire en Auvergne dans l'artisanat du Bâtiment

Ces élections ont servi à mesurer la représentativité des syndicats, facteur déterminant pour négocier les conventions collectives. Nous n'avons que le résultat de la convention ouvriers de l'artisanat du bâtiment mais pas les autres. Ceux-ci montrent que la CGT dépassent largement les 50% dans trois départements d'Auvergne sur quatre. Au niveau national, la CGT est de loin la première organisation dans la profession.

	inscrits	votants	participation	exprimés	FO	CFDT	UNSA	CGT
<b>Allier</b>	1910	75	3,93%	72	18	13	11	24
					<b>20,93%</b>	<b>15,12%</b>	<b>12,79%</b>	<b>27,91%</b>
<b>Cantal</b>	1086	33	3,04%	32	7	5	3	15
					<b>25,93%</b>	<b>18,52%</b>	Moins de 10 %	<b>55,56%</b>
<b>Haute-Loire</b>	1563	62	3,97%	59	10	6	8	29
					<b>21,28%</b>	Moins de 10 %	<b>17,02%</b>	<b>61,70%</b>
<b>Puy de dôme</b>	4092	179	4,37%	168	23	23	14	86
					<b>17,42%</b>	<b>17,42%</b>	Moins de 10 %	<b>65,15%</b>
<b>National</b>	388 131	10291	<b>2,65%</b>	9819	1752	2045	1037	3680
					<b>20,58%</b>	<b>24,02%</b>	<b>12,18%</b>	<b>43,22%</b>

### LA FNSCBA CGT SIGNE LES DEUX NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES DE L'ARTISANAT DU BATIMENT

Le patronat du bâtiment avait dénoncé les 39 conventions collectives régionales ou départementales.

Ceci a entraîné l'ouverture de négociations sur les conventions du bâtiment en 2017. Ces négociations ont débouché sur la signature en 2018 de deux nouvelles conventions collectives pour les ouvriers du bâtiment, entreprises jusqu'à dix salariés et entreprises de plus de dix salariés, auxquelles il fallait rajouter les conventions collectives des ETAM et celle des CADRES qui demeuraient inchangées.

Ces deux nouvelles conventions ont fait l'objet d'un droit d'opposition majoritaire (CGT, CFDT), et n'ont pu s'appliquer.

De nouvelles négociations ont eu lieu, l'ensemble des organisations syndicales et patronales ont été invitées, certaines d'entre elles ont décidé de ne pas participer (FO et CFTC) et d'autres de n'être présents qu'à titre « d'observateur » (FFB).

Après consultation interne, la CGT a décidé de signer ces deux conventions de l'artisanat (ouvriers et ETAM) même si celles-ci ne reprennent pas complètement nos revendications. Les deux nouvelles conventions collectives du Bâtiment ont été signées le

27 janvier 2021.

Ces textes amènent des droits nouveaux par rapport aux anciennes conventions de 1990 et de 2018 :

- Suppression des trois jours de carence sur le premier arrêt maladie ;
- Augmentation significative des jours de congés pour événements familiaux (entre 1 et 2 jours supplémentaires)
- La fin du calcul à vol d'oiseau pour les zones de petits déplacements et calcul à la distance réelle ;
- Majoration à 100 % pour le travail de nuit exceptionnel ;

Il reste un dernier obstacle à ce que ces deux conventions collectives puissent s'appliquer, c'est celui de l'extension par le ministère du travail qui, seule pourra permettre son application obligatoire à l'ensemble des entreprises du secteur.

La FFB après avoir essayé d'empêcher la signature de ces conventions collectives a annoncé qu'elle s'opposerait à l'extension de ces accords.

La CGT espère que le ministre du travail validera les accords majoritaires et ne cédera pas aux pressions du grand patronat représenté par la FFB en procédant à l'extension de ces deux nouvelles conventions collectives.

# Les gros ne connaissent pas la crise !

## Les dividendes versés aux actionnaires du BTP pas touchés par la crise en 2020.

Au printemps les groupes et notamment ceux du BTP annoncent leur résultats pour l'année écoulée et les dividendes qu'ils versent à leurs actionnaires.

Les résultats de cette année sont bien surs particuliers compte tenu de la crise liée à la pandémie en 2020 avec des mois de chômage partiel.

Bien sur l'activité a chuté et les chiffres d'affaire sont en baisse d'environ 10 % pour les majors du BTP.

Pour autant les actionnaires n'ont pas souffert autant que les salariés de la crise qui ont vu leurs revenus baisser pour cause de chômage partiel au mieux et pire encore pour ceux qui étaient en CDD ou en intérim.

« Les rémunérations versées aux salariés par les sociétés non financières ont diminué de 6,1 % en 2020.

*Cette forte baisse reflète la prise en charge d'une partie des salaires par les administrations publiques, via l'activité partielle : le profil trimestriel des rémunérations versées suit ainsi, de manière inversée, celui du recours à ce dispositif.* », indique l'INSEE.

Chez Vinci le résultat est passé de 3,230 milliards d'euros à 1,242 milliards. Par contre le dividende est de 2,04 € par action soit 10 % de plus qu'il y a 5 ans.

Chez Bouygues le résultat est passé de 1120 millions à 770 millions mais le dividende est resté stable à 1,70 € par action.

Chez Eiffage, le résultat passe de 725 millions à 375 millions, pour autant le dividende ne baisse pas, il reste à 3 euros par action. Ce chiffre a doublé en 5 ans.

Chez SPIE, les bénéfices sont passés de 151 millions à 53,2 millions. Le dividende de l'action a baissé de 0,61 euro par action à 0,44, mais ce chiffre est égal à celui de la moyenne des dividendes versés ces cinq dernières années.

## On voit que la baisse d'activité est invoquée par le patronat pour justifier les reculs sociaux mais pas pour toucher aux dividendes.

Entre 2019 et 2020 la baisse du nombre d'emplois se décompose principalement ainsi :

- -299 000 emplois pour le tertiaire marchand (hébergement restauration, services aux ménages, etc.) ;
- -84 000 emplois dans l'industrie (y compris l'intérim) ;
- +27 000 emplois dans la construction ;
- +72 000 emplois dans le tertiaire non-marchand.

## Le PDG de Vinci a vendu des actions pour 865.000 euros

Le PDG de Vinci, Xavier Huillard, a vendu 10 219 actions le 19 février 2021 à 84,66 euros l'unité, selon la déclaration faite à l'Autorité des marchés financiers. Soit un montant de 865.140 euros.

Le directeur général adjoint en charge des finances, Christian Labeyrie, a fait de même pour 5.629 titres le 19 février à 84,65 euros et 5.600 titres le 23 février à 86,89 euros.

Au 31 décembre 2020, Xavier Huillard détenait 391.835 actions, soit autant qu'à fin 2019 (le dirigeant a vendu 25.290 titres en 2019 et 29.908 actions en 2020).

C'est formidable d'être premier de cordée si les premiers de corvée ne réclament pas leur dû. Mais on leur raconte que tout va mal et qu'ils doivent s'estimer bien heureux comme ça.

## Exemple réel de négociation individuelle d'un salarié dans une entreprise alors qu'il est employé en intérim

Le représentant de l'entreprise : « On veut bien t'embaucher mais on est obligé de baisser ton taux horaire mais tu seras compensé par l'intéressement.

*Du coup on est obligé de te baisser ta qualification mais t'inquiète pas, on te la remettra plus tard.* »

Le salarié : « Ben c'est pas normal! »

Le représentant de l'entreprise : « Oui mais tu comprends si on te laissait ta qualification, ça ferait des jaloux dans les salariés et tu serais mal vu.

*Et puis si on te donnait ce tarif, ce serait au détriment des autres salariés car il n'y aurait plus d'argent pour les augmenter.* »

**Commentaire syndical** : ces directeurs sont payés pour nous prendre pour des cons et ils touchent des primes énormes pour cela.

Notre qualification c'est la reconnaissance de notre savoir-faire, on n'y touche pas.

Notre salaire est la contrepartie de notre travail et de notre savoir faire et quand on demande une augmentation, on ne demande pas la baisse du salaire de nos camarades, même pas la baisse des primes énormes du haut encadrement, on le prend sur le dividende des actionnaires qui gagnent leur argent en dormant.

Voilà ce qu'est leur politique de l'individualisation des salaires, tenter d'opposer les salariés les uns aux autres.

Ne tombons pas dans ce piège grossier.

Pour mémoire, le travail de chaque salarié du groupe Vinci permet de verser 6000 € aux actionnaires du groupe.

**De l'argent, il y en a dans les poches du patronat.**

# Négociations salariales

## **Négociation paritaire salaire carrières et matériaux Région Auvergne-Rhône-Alpes du 26 Mars 2021.**

La réunion commence par les lamentations patronales (on est habitué, on amène à chaque fois une boîte de kleenex).

Ils prétendent que l'inflation est nulle en 2020 mais propose « généreusement » 0.5%.

La CGT indique qu'en 2020 la réunion paritaire n'a pas eu lieu et que la grille n'a pas évolué.

Nous proposons donc un réajustement des grilles à partir du Niveau 1 échelon 1 à 1800 € avec une progression de 2.42% par échelon et niveau, ce qui n'est que le reflet de la progression normale de la carrière d'un salarié qui débiterait à 1800 € et terminerait à 4350 € sa fin de carrière pour 151h67 mensuel.

Nous demandons également que les salariés bénéficient du 13<sup>ème</sup> mois en l'inscrivant dans la convention collective.

Les autres Organisations Syndicales demandent :

FO = 2.8% / CFTC = 2.5% / CFDT = 2<sup>ù</sup> + 13<sup>em</sup> mois / CFE CGC = 2.5%

Durant la suspension de séance et après un échange nourri entre syndicats nous avons réussi à convaincre les autres que ceci était inacceptable avec pour argument principal que sur la période 2020/2021 cela faisait une moyenne de 0,25% pour les salariés et que pour un syndicat qui se respecte nous ne pourrions pas engager de discussions en dessous de 2% plus le 13<sup>ième</sup> mois.

Nous leur avons présenté cette proposition commune, le patronat l'a refusé.

Après un long débat, le patronat propose finalement une augmentation de 1.5%.

Nous demandons une suspension de séance et l'ensemble des organisations refusent cette proposition qui représente 0.75% par an. Les autres syndicats ont demandé que ce soit la CGT qui présente la décision commune.

Le président a été très surpris et déçu de ce front syndical uni.

Nous avons donc terminé sans accord signé et malheureusement sans augmentation de la grille pour les salariés.

## **Egalité Professionnelle et Négociations Annuelles Obligatoires ...**

Nous sommes encore loin de voir les inégalités entre les femmes et les hommes totalement supprimées ...

Combien de femmes se voient encore refuser un poste car elles sont jeunes et susceptibles de devenir maman, subissent le temps partiel non volontaire, ont un salaire moins élevé que les hommes à compétences égales ?

L'égalité Femmes/Hommes est un enjeu majeur pour toute la CGT.

La première revendication qui nous vient à l'esprit est bien sur le « même salaire » pour toutes et tous, mais cette juste revendication est bien insuffisante.

Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

En matière d'égalité salariale, qu'impose la loi ? L'article L2242-17 en précise quelques modalités. Le législateur impose :

Une nécessaire articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.

Une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi) ;

Des mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

Des mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleur(e)s handicapé(e)s (...)

La CGT va beaucoup plus loin dans ses propositions :

- ◆ Imposer partout l'engagement des négociations sur l'égalité professionnelle annuellement et non une fois tous les quatre ans !
- ◆ Garantir des conditions de travail décentes pour les femmes et les hommes sur les chantiers notamment sur l'hygiène.

# Réforme de l'assurance chômage, les chômeurs sacrifiés

## Macron persiste et signe

Dès 2019, le gouvernement Philippe a voulu mettre en œuvre la réforme de l'assurance chômage. Cette réforme avait pour but de générer plusieurs milliards d'euros d'économies sur le dos des chômeurs. Sous entendu sont chômeurs ceux qui le veulent bien « puisqu'il suffit de traverser la rue pour avoir un emploi ».

En réalité, le chômage est le fruit d'une destruction continue de l'emploi industriel.

Suite au recours fait par les syndicats, le Conseil d'Etat a annulé partiellement les modalités de calcul de l'allocation voulue par le gouvernement. Il a estimé que cela « *porte atteinte* » au principe d'égalité entre allocataires, en novembre 2020.

La juridiction n'a, en revanche, pas remis en cause le durcissement des conditions d'affiliation ni l'introduction d'une dégressivité pour les hauts revenus, également critiqués par les syndicats.

Repoussée pour cause d'épidémie de covid-19, un décret du 30 mars 2021 prévoit que la réforme entrera en vigueur progressivement à partir du 1er juillet 2021 légèrement modifiée pour tenir compte de l'avis du conseil d'Etat. Elle entrainera :

- ◆ une baisse conséquente du  *salaire journalier de référence*  par l'instauration d'un nouveau mode de calcul qui tiendra compte des jours non travaillés. La nouvelle formule sanctionnera durement les salariés qui enchaîneraient différents contrats courts entrecoupés de période de chômage puisque ces périodes non travaillées seront intégrées dans le calcul. Les allocations chômage pourront être divisées par presque deux. Selon le ministère du travail, 800000 demandeurs d'emploi seront concernés.
- ◆ une baisse de 30% des allocations chômage au bout de 8 mois pour les chômeurs dont les allocations journalières dépassent 84 euros. La dégressivité était initialement envisagée au bout de 6 mois. Mais dès le retour à un contexte économique favorable, la dégressivité reprendra à la fin du sixième mois

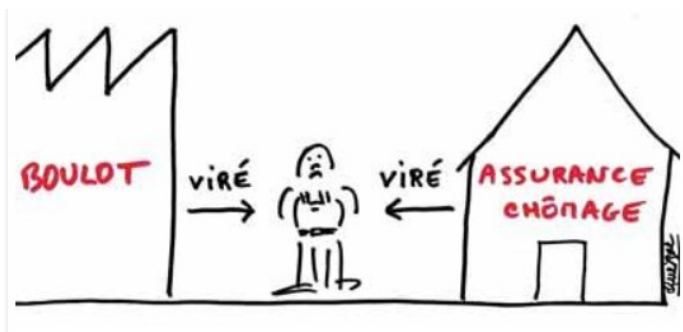
- ◆ un durcissement conséquent des conditions d'ouverture des droits : à compter d'octobre 2021, il faudra avoir cotisé pendant 6 mois au cours des 24 derniers mois au lieu de 4 mois auparavant. De nombreux salariés précarisés se verront purement et simplement privés de droits à l'allocation chômage.

Six mois de travail sont nécessaires, au lieu de quatre, pour pouvoir bénéficier d'une allocation-chômage. Les premiers mois d'application ont été redoutables : l'Unédic a comptabilisé 20 000 rejets d'ouverture de droit par mois «pour cause d'affiliation insuffisante» entre novembre 2019 et février 2020.

Dans les mois qui ont suivi, des dizaines de milliers de précaires ont continué d'être brisés, en silence et en pleine pandémie, par cette mesure. En raison du covid, depuis juillet 2020, le seuil de quatre mois est de nouveau temporairement en vigueur pour l'ouverture et le rechargement des droits.

Le bonus-malus censé sanctionner les employeurs qui abusent des contrats courts ne s'appliquera effectivement pas avant... septembre 2022.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO ont d'ores et déjà indiqué vouloir saisir le Conseil d'Etat dans le cadre d'une procédure de référé-suspension visant le décret du 30 mars 2021.



# AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

## LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2021

### I – GRILLES POUR L'ANNEE 2020 (Aucune augmentation)

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<sup>ème</sup> mois peut permettre à l'employeur de diminuer le montant du mois en dessous de ces chiffres (nous contacter).

### II POUR LES ETAM AU FORFAIT

#### 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<sup>er</sup> janvier 2020 pour les salariés à 35H : **7,47 €**, soit 1,6 % d'augmentation.

Avec un CAP	200
Avec un BTS	300
Avec le diplôme d'architecte	430

Pour obtenir le salaire mensuel à 35 H, multipliez la valeur du point par votre coefficient. Pour les salariés à un horaire supérieur à 35H, il y a lieu de majorer par un coefficient multiplicateur suivant l'horaire effectué (voir ceux du TP ci-dessus). Pour plus de précisions, prendre contact avec le syndicat.

# TRAVAUX PUBLICS

## RÉGION AUVERGNE

### Minimum annuel 2020 pour les salariés à 35 heures Aucune augmentation pour l'année 2021

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 (Aucune augmentation en 2021 sauf le panier)

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	11 €	11 €	11 €	11 €	11 €	11 €
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 €
<b>TOTAL</b>	12,65 €	15,28 €	18,90 €	23,75 €	28,51 €	33,43 €

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<sup>er</sup> janvier 2021

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 537 €	1 628 €	1 748 €	1 872 €	2 091 €	2 372 €	2 639 €	2 949 €
Forfait jour						2 727,80	3 034,85	3 391,35

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<sup>er</sup> janvier 2021

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1 536,61 €	10,13 € (10,25)
NI – P2	170	1 542,81 €	10,17 € (10,25)
NII	185	1 665,71 €	10,98 €
NIII – P1	210	1 832,81 €	12,08 €
NIII – P2	230	1 967,97 €	12,98 €
NIV – P1	250	2 107,69 €	13,90 €
NIV – P2	270	2 240,01 €	14,77 €

Au 1er janvier 2021, le SMIC horaire est à 10,25 € de l'heure

### PETITS DÉPLACEMENTS applicables au 1er OCTOBRE 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	10,11	10,11	10,11	10,11	10,11	10,11
Temps de trajet	0,64	1,38	2,71	3,93	4,98	6,51
Frais de transport	0,75	1,72	5,07	7,99	11,07	13,97
<b>TOTAL</b>	<b>11,5</b>	<b>13,21</b>	<b>17,89</b>	<b>22,03</b>	<b>26,16</b>	<b>30,59</b>

Le centre du départ des zones est le siège de l'entreprise, le bureau local ou la mairie du chef lieu du canton le plus proche pour les salariés embauchés sur des chantiers éloignés.

La grille du temps de trajet et frais de transport **s'applique à ceux qui font l'aller - retour domicile / chantier.**

Pour les salariés qui prennent le travail au dépôt, le temps de trajet entre le dépôt et le chantier doit être payé comme temps de travail sauf si le salarié passe volontairement au dépôt pour se faire transporter.

Lorsque le chantier se situe à plus de 50 kilomètres du domicile du salarié et qu'il n'y a pas de transport en commun (ou de véhicule de l'entreprise) le salarié a droit à une indemnité de grand déplacement même s'il rentre chez lui avec son véhicule ou si le chantier se situe dans les zones ci-dessus.

**Le montant de l'indemnité de grand déplacement est forfaitairement égal au prix d'une pension.**

**Le barème maximum de l'URSSAF est de 89 € en 2021 (hors région parisienne) par jour.**

# Carrières et matériaux au 1<sup>er</sup> mars 2019

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2012		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
<b>Niv 1</b>			<b>Niv 5</b>			<b>Niv 8</b>		
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 €
<b>Niv 2</b>			Echelon 3	2 012,59 €	13,27 €	Echelon 3	37 460 €	3 122 €
Echelon 1	1 568,74 €	10,34 €	<b>Niv 6</b>			<b>Niv 9</b>		
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 €
<b>Niv 3</b>			Echelon 3	2 295,59 €	15,14 €			
Echelon 1	1 643,05 €	10,83 €	<b>Niv 7</b>			<b>Niv 10</b>		
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 €
<b>Niv 4</b>			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

# Nos droits

## Mutuelle et complément maladie;

### **AVEC PRO BTP : la gratuité en cas de licenciement pendant 3 ans**

Depuis le 1er juin 2014, un accord entre patronat et syndicats a décidé que :

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant :

- Lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue par une indemnisation au titre de l'assurance chômage, ou par un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

**Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé pour une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.**

Ce maintien est interrompu en cas de reprise d'un emploi ou de départ à la retraite.

- Sans limitation de durée, lorsque le participant :  
a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail,

ou a été reconnu invalide par la Sécurité sociale, contrat de travail non rompu (à l'exception des cas de classification en invalidité de 1re catégorie), et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;

et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-PRÉVOYANCE.

Au-delà des périodes de maintien gratuit, les Etam et les cadres peuvent adhérer individuellement (à titre onéreux) à un dérivé du (des) contrat(s) souscrit(s) par leur ex-employeur.

**Attention**, si votre entreprise avait souscrit un contrat « particulier » (cette disposition concerne principalement les grands groupes du BTP), la couverture peut être plus limitée dans le temps.

## **Représentants syndicaux relaxés, des victoires qui font du bien pour les libertés et pour l'intérêt de tous**

Nous subissons depuis des années une campagne antisyndicale du gouvernement et du patronat. Avec l'aide de beaucoup de médias à leur solde, ils livrent une guerre sans merci au syndicalisme, pour empêcher les salariés de s'organiser. Le syndicalisme indépendant est rendu responsable des malheurs créés par eux mêmes (licenciements, bas salaire, baisse du service public).

Nous regrettons que certains désorientés se retournent contre le syndicalisme comme on a vu un exemple le premier mai à Paris. Dans les entreprises les délégués CGT subissent souvent de façon subtile discrimination ou mise en quarantaine. Se présenter comme délégué CGT, c'est s'exposer à la vindicte patronale. Trop de nos camarades sont malheureusement victimes de plaintes patronales devant les tribunaux.

Nous nous félicitons dans ce contexte de 2 victoires récentes rendues par les tribunaux.

8 ans après le drame de 2013, un suicide à l'entreprise Constellium, le tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand a relaxé le syndicat CGT Constellium, son secrétaire et les 2 salariés mis en examen. En 2014 le procureur avait classé l'affaire sans suite, en 2020 il y avait eu un non-lieu, aujourd'hui le tribunal correctionnel relaxe nos camarades. Cette victoire n'enlève pas la pensée que nous portons aux victimes du travail depuis l'arrivée de Constellium qui s'est traduit par plusieurs suicides dans l'entreprise. il ne faut pas se tromper d'adversaire. Se tromper c'est faire le jeu de ceux qui sont au pouvoir et du grand patronat. Il était scandaleux que la requête du procureur invite les juges à sanctionner nos camarades.

On peut s'interroger sur l'attitude du média local qui n'a pas respecté le principe de l'innocence présumée des inculpés.

Rappelons que l'entreprise Constellium a demandé le licenciement du même secrétaire du syndicat CGT. Le licenciement a été refusé par l'inspection du travail mais l'entreprise poursuit auprès du ministère.

Nous nous félicitons aussi de décision du tribunal qui a relaxé notre camarade Laurent Indusiak, secrétaire de l'UD CGT de l'Allier face à une mise en cause de la poste pour les propos de notre camarade face l'attitude mettant en cause la santé des postiers non mais en place un système de rendement maximum.



# Nos droits

## **Prime de congés payés dans le bâtiment Attention !**

Selon l'article R 5122-11 du code du travail, les heures de chômage partiel ouvrent droit à congés payés.

Par contre les caisses de congés payés risquent de ne pas en tenir compte pour ouvrir droit à la prime de vacances au prétexte que celles-ci ne sont pas citées dans les conventions collectives du BTP comme ouvrant droit à la prime.

Or en matière de congés payés les heures de chômage partiel sont comme les heures d'accident du travail (dans la limite d'un an), elles ouvrent droit à congés payés contrairement aux heures de maladie.

Dans nos conventions collectives les heures d'accidents du travail ne sont pas non plus citées comme ouvrant droit à la prime parce que justement elles sont considérées comme ouvrant droit à CP.

Il faut raisonner de la même façon pour les heures de chômage partiel, du moment qu'elles ouvrent droit à CP, elles ouvrent droit à la prime.

Avec deux mois de chômage partiel, le problème risque de se poser pour beaucoup de salariés du bâtiment. En effet le seuil pour avoir droit à la prime est à 1503 h effectuées dans l'année (maladie et CP précédent compris) dans la convention du bâtiment au lieu de 1200 h dans le TP.

Soyez vigilants et signalez nous si vous n'avez pas perçu la prime lors du paiement de votre prochain congés.

## **Calcul de l'intéressement**

Des entreprises filiales de grands groupes ont déduit de leurs bénéfices pour le calcul de l'intéressement des résultats les sommes qu'ils avaient perçu au titre du CICE.

Sollicité par un CSE, le tribunal de Lyon a tranché en faveur des salariés:

*« Les crédits d'impôt n'ont pas à être enlevés du bénéfice net qui sert de base calcul de la réserve de participation, et cette solution ne peut qu'être transposée au résultat net de l'entreprise servant de base au calcul de l'intéressement, dont l'article L3314-2 du code du travail exige qu'il soit déterminé par une formule de calcul lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. »*

## **Le tribunal judiciaire de Paris, le 30 mars 21 a rendu une décision favorable concernant le maintien des tickets restaurants en cas de télétravail**

Une société attribuait des tickets-restaurant à ses salariés. A la suite du placement d'une partie des salariés en télétravail, celle-ci leur envoie un courriel pour les informer qu'elle réservera le bénéfice des titres-restaurant aux salariés travaillant sur site, à l'exclusion de ceux placés en télétravail.

Consulté sur la mise en place du télétravail pour circonstances exceptionnelles, le CSE a exprimé son désaccord avec cette décision de ne plus attribuer de titres-restaurant aux télétravailleurs.

Le tribunal reconnaît que le CSE a intérêt à agir sur la question de l'attribution des titres-restaurant et ce, pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les attributions générales du CSE prévoient qu'il « a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à (...) l'organisation du travail » et « les conditions d'emploi, de travail » (art. L.2312-8 du Code du travail). Et il est compétent dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (art. L.2312-9 du Code du travail).

Ensuite, lorsque le télétravail est mis en place par une charte, donc de manière unilatérale, le CSE doit être consulté (art.L.1222-9 du Code du Travail).

Le tribunal rappelle que « *Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise* » (art. L.1222-9, III, du Code du travail).

Il incombe donc à l'employeur de montrer que cette différence entre télétravailleurs et salariés sur site est fondée « *sur des raisons objectives et matériellement vérifiables en rapport avec l'objet des titres-restaurant* ».

Le juge reconnaît que le télétravail n'implique ni « *de se trouver à son domicile ni de disposer d'un espace personnel pour préparer son repas* ».

Il relève également que l'objet du titre-restaurant « *est de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il accomplit son horaire de travail journalier comprenant un repas, mais non sous condition qu'il ne dispose pas d'un espace personnel pour préparer celui-ci* ».

# Nous demandons le droit à devenir vieux en bonne santé dans le BTP, mais aucun média n'en parle

## Santé au travail : terribles chiffres 2019 pour le BTP

### En proportion, trois fois plus de morts que dans la police et la gendarmerie

88 360 accidents recensés dans le secteur de la Construction en 2019 (-0,3%).

215 morts recensés dans le BTP dans le cadre de leurs activités professionnelles (+64,5%) auxquels il faut rajouter 55 morts reconnus en maladies professionnelles et ceux de l'intérim.

Ce sont les chiffres de la Caisse nationale d'Assurance Maladie.

7 salariés sur 10 dans le BTP ne sont plus en activité à 60 ans pour raison(s) de santé.

L'âge moyen des mises en invalidité est de 53,5 ans (source PRO BTP de 2017).

Tous ces chiffres sont minorés car ne sont pas pris en compte : Les salariés détachés, les « ubérisés » (Auto entrepreneurs, ouvriers indépendants...)

La création de CHSCT, l'existence d'une médecine du travail avec des moyens, la responsabilisation pénale des employeurs en cas d'accident, l'abaissement de l'âge de la retraite, la diminution des heures de travail avaient permis au cours de ces quarante dernières années d'améliorer la santé et la protection des salariés.

Depuis une dizaine d'années c'est le chemin inverse, celui du recul social qui est mis en place par les gouvernements successifs et nous en mesurons aujourd'hui les conséquences.

La réforme des retraites est gravissime pour la santé des salariés de la profession.

La suppression des CHSCT diminue la prévention.

La pression mise sur les salariés pour ne pas déclarer les accidents.

Tout cela va contribuer à la dégradation de notre santé.



## Pour votre retraite, contrôlez votre Relevé Individuel de Situation (RIS)

La Cour des comptes indique qu'une pension sur 7 en 2019 a comporté au moins une erreur financière.

Le Relevé Individuel de Situation (RIS) est un relevé de carrière qui prend en compte tous vos régimes d'affiliation, il est le document essentiel pour préparer votre retraite.

Vous pouvez récupérer votre RIS depuis votre espace personnel sur le site de [lassuranceretraite.fr](http://lassuranceretraite.fr), Avec ce document, vous avez l'intégralité de votre carrière.

En vérifiant les données reportées, vous pouvez noter les erreurs qui peuvent s'y présenter. vous pouvez repérer les périodes d'activité non-reportées, vérifier les caisses de retraite auprès desquels vous avez cotisé.

En cas d'erreur il faut demander la rectification de votre relevé de carrière.

En cas de besoin un camarade CGT du Puy de Dôme se propose pour vous aider dans vos démarches, n'hésitez pas à appeler.

## Les nôtres : Décès de Jean Passat à 91 ans

Tous ne connaissent pas Jean Passat, c'était un grand copain de Daniel Lorin.

Avec lui et d'autres camarades, ils ont relancé le syndicat Construction CFDT après les grèves de 1968. Il en a été le secrétaire en 1968 pendant près de vingt ans jusqu'à son départ en retraite ou presque.

Il était cadre dans une entreprise de charpentes métalliques, la CIMEC.

Il a été le directeur de publication de notre journal à ses débuts dans les années 80.

Il a siégé à l'AREF (aujourd'hui Constructys) pendant très longtemps (jusque vers les années 2000) et s'est donc beaucoup occupé de la formation professionnelle de la construction.

Il a siégé au conseil économique et social avec notre ami Bernard Grangeon de 95 à 2003 environ.

En 2003 lorsque le syndicat Construction est passé de la CFDT à la CGT, il a adhéré à la CGT.

Il y a encore peu de temps, il demandait de recevoir le journal.

Nous garderons toujours le souvenir de Jean, ferme dans ses convictions mais ouvert. Il a joué un grand rôle dans notre syndicalisme et mis beaucoup de passion dans son mandat au CESR.

# TOUR DES BOITES

## Eiffage TP: une misère

- ♦ Augmentation générale 0,80% avec un mini de 0,35%,
- ♦ 15 centimes sur le panier,
- ♦ 5 centimes sur le ticket restaurant,
- ♦ Toutes les autres primes sont gelées.

## Eiffage Clevia

La direction lyonnaise a proposé une augmentation de la masse salariale de 1,2 % avec un minimum de 12 €. Toutefois la direction se donne le droit de ne pas augmenter le salarié.

Un ancien salarié de l'entreprise fait un procès pour ne pas avoir eu d'augmentation en cinq ans. Est-ce pour cela que du coup sur l'agence de Clermont, la direction attribue une augmentation de 1 % à tous ainsi qu'une prime supplémentaire de 300 €.

## Négociation annuelle Lafarge

Pour les ouvriers et les Etam l'augmentation générale est de 0,6 % et le versement d'une prime de 200€.

Pour les techniciens et agents de maîtrise dont la rémunération est variable l'augmentation est de 0,4 %.

Pour les cadres augmentation individuelle avec une enveloppe de 0,3 % de la masse salariale des cadres.

## Dumez Auvergne

L'augmentation est misérable avec 0,8 % d'augmentation de la masse salariale.

L'entreprise ne paie plus l'indemnité de transport mais un abonnement au transport en commun, mais tous les salariés n'habitent pas dans la proche agglomération et il est très cher de payer un stationnement notamment sur le chantier du crédit agricole.

Un matin les salariés du chantier du crédit agricole ont cessé le travail pour demander le paiement du stationnement. Rapidement la direction a accordé une prime d'un montant de 1,40 € par jour travaillé payable tous les deux mois.

L'entreprise commence à remettre des salariés au chômage partiel.

## VB Energie

La direction a annoncé 1,5 % de la masse salariale à la tête du client.

Par ailleurs la direction croit pouvoir enlever une heure à un salarié parce que celui-ci n'a pas répondu au téléphone alors qu'il travaillait.

Elle ne rappelle pas à l'ordre pour éviter que des propos racistes soient tenus.

La CGT ne laissera pas faire.

## PERETTI

Aucune augmentation générale juste la grille des salaires. L'employeur est en train de proposer un accord d'intéressement, les élus CGT l'étudient et informeront consulteront les salariés.

## Fusion Renon-SER : les premières victimes

Nous annonçons dans notre précédent journal la fusion de ces deux entreprises filiales d'Eurovia.

Officiellement cela se faisait sans licenciement mais comme par hasard la direction vient de licencier deux ETAM, une secrétaire et un géomètre qui faisaient « doublon » pour faute. La CGT va les défendre devant les prud'hommes pour contester ces licenciements.

## Retraités SPIE TRINDEL et Travaux Publics

Un camarade a été particulièrement vigilant sur le décompte de ses points de retraite complémentaire. Il s'est aperçu que ses congés versés par la caisse n'ont pas été comptés dans ses points de retraite complémentaire.

Après plusieurs mois d'attente la société SPIE-TRINDEL a répondu favorablement à sa demande de régularisation des cotisations de retraite complémentaire pour les périodes de congés payés par la caisse de congés payés Etam CNETP en reconnaissant les faits sur les années 1983, 1984, 1985.

Le camarade a quitté l'entreprise en 85 et il est probable que cette erreur fâcheuse qui commence en 1983 s'est prolongée bien au-delà.

Il se peut même que cela concerne d'autres salariés dépendant de la caisse des congés payés du TP.

Nous invitons tous les anciens SPIE TRINDEL et les autres retraités du TP à être vigilants, ils peuvent faire appel à nous; un camarade de la CGT vérifiera s'il n'y a pas d'erreurs dans le décompte des points de retraite complémentaire.

# Tour des boîtes

## ALLIER

Paru en mars 2021

**SOCIAL** ■ Le syndicat souhaite mieux défendre les ouvriers du bâtiment

## Une section BTP créée à la CGT

Une section bâtiment, construction et travaux publics a été créée à la CGT de Montluçon. Elle entend défendre les salariés des petites entreprises du secteur.

Florence Farina

florence.farina@centrefrance.com

L'union locale de la CGT Montluçon-Commentry vient de créer une nouvelle section pour le bâtiment, la construction et les travaux publics.

L'objectif pour cette nouvelle section est de mieux aider et défendre les salariés des petites entreprises mais également de se réunir sous une même bannière avec les élus des entreprises du secteur plus importantes et ayant déjà des représentants syndicaux.

### « Résoudre les problèmes »

« Le bâtiment, c'est beaucoup de petites entreprises, les ouvriers sont très souvent isolés. Nous avons fait cela pour qu'ils puissent venir nous voir. Nous les conseillerons et les suivrons pour les aider à résoudre leurs problèmes », résume Jean-Yves Lépineux, le secrétaire de la section. « Il est important de recréer du collec-



CGT. Jean-Yves Lépineux, Éléna Blond et Éric Duedal lors de la présentation de la section. PHOTO CÉCILE CHAMPAGNAT

tif. Les ouvriers sont isolés alors que l'on est la plus grosse entreprise de France ! »

Les représentants syndicaux mettent en avant un secteur qui souffre encore de conditions de travail pénibles, en particulier en termes de santé et de sécurité. « On n'est pas là pour casser les entreprises mais aider les employés à faire respecter leurs droits », insistent Jean-Yves Lépineux et Éléna

Blond, secrétaire de l'Union locale CGT de Montluçon.

Bien que le secteur soit peu syndiqué, Jean-Yves Lépineux et Éric Duedal, le secrétaire adjoint (\*) de la section, incitent les salariés du BTP à voter pour les élections professionnelles dans les TPE qui ont débuté hier et se dérouleront jusqu'au mardi 6 avril.

« Les salaires sont basés sur les grilles régionales

c'est donc important d'avoir un représentant régional élu par un grand nombre de salariés pour qu'il ait la légitimité nécessaire lors des négociations avec le patronat », met en exergue Éric Duedal. ■

(\*) Charlotte Groslier est la trésorière de la section.

➔ **Protigie.** Les personnes qui souhaiteraient rejoindre la section peuvent appeler à l'UL CGT au 04.70.28.40.66

### Drôle de sapin de Noël à SOGEB MAZET

Depuis 3 ans les salariés de la SOGEB MAZET de Montluçon n'avaient pas de prime sur l'intéressement. A la fin de l'année 2020 qu'elle ne fut par leur surprise quand ils (elles) ont reçu leur chèque de prime d'intéressement.... Mais la surprise fut encore plus grande quand ils (elles) ont découvert la somme : **entre 5 et 15 € maximum !** Ils (Elles) ont trouvé que cela pouvait constituer de belles décorations pour le sapin de Noël de l'entreprise. Une bonne partie du personnel a accroché son

chèque aux branches en guise de boules et guirlandes et sont restés au dépôt pour demander des explications à la direction se sentant méprisé.e.s.

Soit le directeur trouvait de l'argent soit il risquait de retrouver le barbecue dans la cour tant que l'affaire ne serait pas réglée. **C'est en l'espace d'une demi-heure que le patron a trouvé miraculeusement une solution et a attribué 200€ net pour tous les salarié.e.s.**

**La preuve, quand ils veulent, ils trouvent de l'argent, il y en a.**

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](http://www.probtp.com)

Nous avons suspendu les permanences à cause du covid; Nous espérons qu'elles pourront reprendre bientôt.

<b>PERMANENCES SYNDICALES</b>			
<b>LIEU</b>	<b>ADRESSE</b>	<b>TELEPHONE</b>	<b>JOUR DE PERMANENCE</b>
<b>CLERMONT-FD</b>	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
<b>UL RIOM</b>	Rue de l'Oratoire	04 73 38 78 40	⇒ Vendredi de 16H à 18H
<b>UL ST ELOY LES MINES</b>	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10 H à 12 H
<b>UL MOULINS</b>	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18 H à 20 H
<b>UL VICHY</b>	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 H à 17H (Sur rendez vous)
<b>UL MONTLUCON</b>	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 H à 17H (sur rendez -vous)
<b>AURILLAC</b>	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17 H à 20 H
<b>LE PUY</b>	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ 1er Vendredi du mois de 9 H à 12H
<b>UL BRIOUDE</b>	RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ 2ième vendredi du mois de 9 H à 11 H
<b>UL THIERS</b>	Bourse du Travail Rue des Dr Dumas	04 73 80 07 19	⇒ Vendredi de 14h à 17h

**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**