



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND



Déposé le 30 septembre 2021

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Septembre 2021- N° 98



Sommaire

Edito	p 1
Représentativité activité	p 2 p 3
Salaires	p 4
Grilles :	p 5 à 8
Nos droits	p 9
Tour des boîtes :	p 10 à 11
AG et Permanences	p 12

Le 5 octobre, mobilisé-es pour nos salaires et le progrès social

Les organisations syndicales CGT- FO – FSU – Solidaires et les organisations de jeunesse réunies le 30 août appellent à la mobilisation de l'ensemble des salariés, le mardi 5 octobre 2021.

Les sujets d'action sont nombreux dans l'actualité mais nous pouvons en retenir trois particulièrement importants dans nos professions :

L'abandon définitif de la réforme de l'assurance chômage qui prévoit une baisse importante du chômage. Rappelons que dans notre profession le chômage touche principalement les salariés en fin de carrière licenciés pour inaptitude trop vieux pour travailler et trop jeunes pour être en retraite. Ils devraient subir encore plus de perte de pouvoir d'achat. Une honte.

Contre l'augmentation de l'âge de départ à la retraite et pour la retraite à 55 ans pour les métiers pénibles. Le retour de la réforme des retraites que nous avons combattue et empêchée revient à l'ordre du jour. Gouvernement et patronat veulent imposer de nouveaux reculs.

Pour l'augmentation des salaires. Les salariés de nos professions ont connu le chômage partiel puis ont travaillé dans des conditions difficiles ne voient aujourd'hui aucune reconnaissance et aucune perspective d'amélioration de leur pouvoir d'achat. Ils ont subi de faibles augmentations ou même le blocage des grilles. Nos patrons ne peuvent s'en prendre qu'à eux-mêmes. S'ils ne trouvent pas de salariés aujourd'hui, c'est le résultat de leur politique de blocage des salaires. Il est temps de changer!

Lieu et heure des rassemblements le Mardi 5 OCTOBRE 2021

A AUILLAC Rendez-vous à 10h30 PLACE DES CARMES *

A CLERMONT FERRAND à 10h30 PLACE DES CARMES

Au PUY EN VELAY 10h30 PLACE CADELADE

A MONTLUÇON : 10h30 PLACE JEAN DORMOY

A MOULINS : 10h30 PLACE DE LA LIBERTÉ

A VICHY 10 H30 PLACE DE LA POSTE

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

Représentativité dans les professions de la construction

La CGT largement en tête

Tous les 4 ans, en cumulant les votes dans les entreprises et les votes de l'artisanat, le ministère publie la représentativité par convention collective.

Pour les professions de la construction, la CGT est en tête dans une majorité des cas et ayant les effectifs les plus importants.

Pour pouvoir participer aux négociations de la convention ou des salaires il faut représenter plus de 8% des électeurs.

Pour pouvoir s'opposer à un accord, il est nécessaire de représenter plus de 50 % et donc de s'unir avec une autre organisation pour atteindre ensemble 50 %.

Convention collective	Effectif	CGT	CFDT	CGT-FO	CFE-CGC	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES
BATIMENT CADRES	65 631	11,32%	20,41%	25,80%	18,40%	18,44%	21,17%	1,70%	0,63%
BATIMENT ETAM	135 611	24,39%	28,89%	21,61%	5,78%	11,23%	14,91%	2,55%	0,83%
BATIMENT OUVRIERS (moins de 10 SALAIRES)	399 926	36,77%	20,29%	18,70%	0,49%	21,98%	4,81%	10,11%	2,53%
BATIMENT OUVRIERS	577 446	34,02%	24,94%	24,66%	0,34%	3,11%	10,67%	2,77%	0,86%
TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS	318 586	21,87%	23,93%	24,20%	10,93%	20,18%	14,70%	2,65%	1,08%
TRAVAUX PUBLICS CADRES	55 397	7,71%	22,46%	23,07%	23,38%	23,38%	19,11%	3,00%	0,41%
TRAVAUX PUBLICS ETAM	139 393	25,12%	24,18%	25,42%	6,53%	13,53%	14,27%	2,46%	1,40%
CARRIERES MATERIAUX OUVRIERS	30 990	26,31%	25,71%	24,42%	5,49%	11,64%	15,42%	1,27%	0,10%
CIMENTS	6 995	31,45%	27,07%	16,98%	16,22%	20,74%	7,38%	0,00%	0,00%
AMEUBLEMENT FABRICATION	22 227	27,86%	38,06%	14,95%	4,56%	12,52%	9,30%	0,79%	0,21%
AMEUBLEMENT NEGOCE	48 912	24,64%	23,61%	18,13%	10,06%	34,97%	10,29%	8,76%	0,73%
BOIS SCIERIES TRAVAIL MECANIQUE	16 557	30,01%	32,52%	20,87%	3,60%	9,18%	11,32%	0,50%	0,56%
EQUIPEMENTS THERMOETAM	29 214	30,56%	29,27%	21,84%	5,85%	6,78%	3,05%	8,02%	0,93%
GEOMETRES	8 005	7,40%	26,80%	6,39%	1,72%	2,67%	48,64%	5,46%	0,79%
ARCHITECTES	23 423	14,80%	43,23%	5,44%	5,28%	12,53%	2,97%	18,07%	5,13%

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

Faute de place nous n'avons pas mis quelques professions à très faible effectif

Notre activité

Bilan de l'activité juridique en 2020

Le mouvement syndical a obtenu des acquis par la loi ou les accords signés. Pour autant ils ne sont pas toujours respectés et les syndicats ou les unions locales se donnent les moyens de défendre à moindre coût les salariés pour faire appliquer ce que les patrons veulent remettre en cause comme par exemple les qualifications, le grand déplacement, le paiement du temps de trajet de ceux qui conduisent un véhicule de la société.

Durant ces quinze dernières années, les gouvernements successifs ont considérablement réduit la possibilité des salariés de se défendre notamment par la complication des procédures et le montant des sommes allouées par la réduction des années sur lesquelles on peut réclamer (prescription).

Il y a quelques années nous gagnons en moyenne un million d'euros par an, aujourd'hui c'est seulement un tiers de cette somme qui est gagné.

1/ Nous avons défendus 46 dossiers dont

31 (67 %) pour l'artisanat,

22 (48%) en référé

4 (9%) ETAM.

3 (7%) conciliés

Les principales demandes par infraction :

1 – Le paiement du temps de trajet en temps de travail ou les heures sup	2
2 – Les qualifications	2
3 - Intérim	2
4 – Licenciement ou rupture aux torts de l'employeur	2
5 Salaires, congés payés ou documents de fin de contrat	29
6 – Dossiers sur inaptitude	1
7- Rupture du contrat de travail	7

C'est une nouvelle baisse du nombre des dossiers que nous défendons; la crise sanitaire y est sans doute pour quelque chose.

2/ les dossiers jugés

C'est un total de 420 000 euros gagnés, chiffre un peu en hausse par rapport à l'an dernier mais cela est dû à quelques anciens gros dossiers.

Augmenter les salaires pas « les grigris » !

Depuis des décennies, la part qui revient au salarié lorsqu'il travaille et ainsi crée des richesses, a diminué. La part du revenu du capital a, elle, considérablement augmenté.

Cela se traduit par une stagnation du pouvoir d'achat. Malheureusement les actions en entreprise sont muselées par le poids du chômage et la peur de perdre son emploi.

Le mouvement des « gilets jaunes » a traduit la colère des salariés face à cette situation. Le gouvernement a été contraint d'instaurer une prime non obligatoire, non soumise à cotisations. De même auparavant les grands groupes avaient mis en place les primes d'intéressement afin d'éviter que les salariés ne demandent leur dû sur les salaires.

Ces primes ont en point commun de ne pas être soumises à cotisations sociales et donc de ne pas donner lieu à garantie en matière de chômage, maladie et retraite.

Petit rappel de notre histoire

L'histoire du mouvement social depuis plus de 100 ans est la lutte des salariés pour obtenir une vie meilleure par une meilleure rémunération et l'amélioration de leurs conditions de travail (santé, durée du travail, etc..)

Cela s'est traduit notamment à la Libération en 1945, après que la grande majorité du patronat se soit vautrée dans la collaboration avec les nazis, par la création d'un salaire socialisé indirect qui assurait un revenu aux salariés lors des accidents de la vie (chômage et maladie et pour assurer une retraite). Le principe de ce salaire socialisé est « *chacun paye suivant ses moyens et chacun touche suivant ses besoins* ».

Aujourd'hui face au mécontentement des salariés sur la rémunération et la montée des inégalités, la tendance du patronat est d'opposer ces cotisations sociales qu'il appelle « charges » au salaire direct ou de proposer des primes qui n'assurent pas notre avenir. En réalité c'est un jeu de passe-passe pour ne pas opposer la vraie réalité l'opposition entre salaire et profits.

Ne nous y trompons pas. Les cotisations sociales ne sont pas une charge pour les salariés mais une chance. Défendre nos intérêts, c'est bien défendre le salaire direct et le salaire socialisé indirect qui ne s'opposent pas mais se complètent pour le bien être des salariés et de leur famille

Les permanences du mardi à 17 h30

À la maison du Peuple à Clermont reprennent

Pour le samedi, c'est sur rendez vous

Téléphone 06 09 62 66 49

Richesses, il faut inverser les gagnants

Les riches s'enrichissent

Au bonheur des grands groupes

Les entreprises du CAC 40 ont réalisé 60 milliards d'euros de profits au premier semestre 2021, soit 41% de plus qu'au premier semestre 2019. Les actions ont progressé de 20% depuis le début de l'année, ce qui est un record.

Les gagnants sont les actionnaires, au détriment de l'investissement et des salaires. La crise du Covid est un paradis pour les actionnaires, mais un enfer pour les précaires et les salaires

Nos gouvernants disaient que le pays était en faillite, qu'on ne pouvait augmenter le personnel hospitalier, qu'il n'y avait pas d'argent pour les retraites, « qu'un pognon de dingue » était versé pour les pauvres.

Les mêmes annoncent qu'une nouvelle rallonge de 15,5 milliards euros d'argent public va être versée aux entreprises soit au total entre quarante et cinquante milliards d'euros.

Cet argent a été versé la plupart du temps sans condition et sans contrôle. En même temps les 40 plus grands groupes français viennent de verser 51 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires.

Mais le gouvernement a du juger les cadeaux n'étaient pas suffisants et il a mis une cerise sur le gâteau : un mécanisme fiscal qui permet à des entreprises déficitaires de reporter une partie de leurs pertes sur les exercices précédents et de se faire ainsi rembourser l'impôt sur les bénéfices qu'elles avaient versé les années précédentes. Décidément rien n'est trop beau pour les grands groupes.

Rassurez vous non mobilisez vous ! Car il n'est pas question de faire payer plus les riches mais par contre il va falloir une nouvelle fois cogner sur les retraites et les chômeurs.

Mais aussi des Petites et Moyennes Entreprises.

Contrairement aux discours des pleureuses patronales sur la crise du Covid bien relayés par les médias, les Petites et Moyennes Entreprises ont enregistré en moyenne une hausse de 2 % de leurs bénéfices en 2020.

C'est la conclusion qui ressort de l'examen des bilans fiscaux 2020 des PME de moins de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires.

C'est ce qu'indique le baromètre de « *Image PME* » publié par le conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables après l'examen d'un million de bilans d'entreprises.

Gouvernement et patronat veulent faire payer la crise aux salariés

Les négociations des minima TP en Auvergne font un flop

Alors que le gouvernement a été particulièrement généreux avec les entreprises, les salariés ont vu leur revenus être amputés par le chômage partiel.

Les salaires stagnent ou sont même bloqués. La fédération patronale des TP avait bloqué les minima des TP en 2021. Ils avaient annoncé une nouvelle réunion début juillet.

On aurait pu espérer au vu de l'activité forte de nos secteurs, du manque de main d'œuvre et des efforts faits par les salariés qui ont assuré le travail dans des conditions difficiles que les patrons proposerait une augmentation.

La fédération des TP Auvergne a proposé du vent, elle propose d'arriver à un grille unique Rhône Alpes Auvergne en trois ans soit près de 10 ans après la fusion des régions alors que l'écart est au maximum de 40 € par mois.

Qualif	Coeff	Minimum Auvergne	Minimum Rhône Alpes
N I P1	100	20 118 €	20 118 €
N I P2	110	20 551 €	20 876 €
N II P1	125	21 255 €	21 804 €
N II P2	140	23 527 €	23 757 €
N III P1	150	25 150 €	25 395 €
N III P2	165	27 016 €	27 572 €
N IV	180	29 357 €	29 831 €

La CGT a fait valoir que les salariés de nos professions ont fait les efforts pendant la pandémie mais ils n'auront aucune reconnaissance.

Seul un mouvement collectif des salariés peut permettre de nous faire reconnaître et respecter car de l'argent il y en a.

Pour cela il ne faut pas tomber dans le piège de la division que nous tend le patronat et ses sbires mais être conscients que nous avons tous le même intérêt.

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^{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 2020 pour les salariés à 35H : 8,07 € .

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 €
TOTAL	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^{er} janvier 2021

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 589,47 €	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 précision

ns complémentaires prendre contact avec le syndicat.

OUVRIERS Bâtiment à partir du 1^{er} janvier 2021

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel		Salaire horaire	
		151 H 67		151 H 67	
NI – P1	150	1 589,47 (SMIC)		10.15 € (10,48 €)	
NI – P2	170	1 589,47 (SMIC)		10.30 € (10,48 €)	
NII	185	1 674,03		11.03 €	
NIII – P1	210	1 851,16		12.20 €	
NIII – P2	230	1 988,60		13.11 €	
NIV – P1	250	2 132,91		14.06 €	
NIV – P2	270	2 266,07		14.94 €	

Au 1er octobre 2021, le SMIC horaire est à 10,48 € de l'heure

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
TOTAL	11,5	13,21	17,89	22,03	26,16	30,59

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^{er} mars 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.

La grille est rattrapée par le SMIC qui passe à 10,48 € de l'heure.

Négoce de matériaux : Grille applicable au 1er mars 2021

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1 565,67 €	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
2	170	1 572,01 €	38,82	77,65	116,48	155,3	194,13
2	180	1 584,91 €	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
2	195	1 637,86 €	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
3	210	1 690,81 €	42,32	84,65	126,99	169,3	211,64
3	225	1 743,76 €	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
3	245	1 814,36 €	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
4	250	1 832,01 €	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
4	270	1 902,61 €	47,92	95,85	143,77	191,7	239,61
4	290	1 973,21 €	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
5	310	2 043,81 €	51,64	103,3	154,95	206,61	258,26
5	330	2 114,41 €	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
5	350	2 185,01 €	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Nos droits

Fin de la visite d'embauche

La loi El Khomri a supprimé la visite médicale d'embauche depuis 2017. Elle est remplacée par une visite d'information et de prévention.

Contrairement à la visite médicale obligatoire d'embauche, la visite d'information et de prévention n'a pas pour objet de s'assurer de l'aptitude médicale du salarié à occuper son poste.

Elle a pour objet:

- ▶ d'interroger le salarié sur son état de santé,
- ▶ de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son contrat de travail,
- ▶ de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- ▶ d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers un médecin du travail,
- ▶ de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Lors de la visite, un dossier médical en santé au travail est établi contenant :

- ▶ les informations relatives à l'état de santé du travailleur ;
- ▶ les expositions auxquelles il a été soumis ;
- ▶ les avis et propositions du médecin du travail.

Le dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du salarié.

La visite d'information et de prévention est réalisée après l'embauche. Elle doit être effectuée au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste.

Pour les travailleurs de nuit et les salariés de moins de 18 ans, cette visite doit être réalisée avant leur affectation à leur poste d'essai.

La visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire pour le salarié qui a bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche s'il est appelé à occuper un emploi identique et que la médecine du travail est en possession du dernier avis d'aptitude,

Cette visite n'est pas nécessairement pratiquée par le médecin du travail. Elle peut être réalisée par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier.

Pour les intérimaires, elle peut être effectuée pour plusieurs emplois dans la limite de trois.

Congés et RTT :

Un été au bon vouloir du patron

Les dérogations au droit du travail qui devaient prendre fin au 30 juin 2021 sont une nouvelle fois prolongées jusque fin septembre 2021

Si l'employeur obtient un accord des élus, il peut imposer unilatéralement à leurs salariés jusqu'à 8 jours de congés payés (au lieu de 6 actuellement), et modifier des dates de congés déjà posés.

Il peut imposer ou modifier les dates de certains jours de repos, dans la limite d'un délai de prévenance de 10 jours, « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 ».

Indemnisation des chômeurs : Victoire syndicale, le nouveau dispositif gouvernemental suspendu

Le Gouvernement a choisi par décret de juillet 2020 de diminuer de façon importante les allocations chômage.

À la suite de son annulation partielle par le Conseil d'État en novembre 2020, le gouvernement a publié un nouveau décret du 30 mars 2021 qui diminuait à nouveau les droits des chômeurs.

Plusieurs syndicats, dont la CGT, ont demandé au juge des référés du Conseil d'État de suspendre ce décret. Le juge des référés du Conseil d'État observe que ces nouvelles règles de calcul des allocations chômage pénaliseront de manière significative les salariés qui subissent plus qu'ils ne choisissent l'alternance entre périodes de travail et périodes d'inactivité. Pour cette raison, l'application des nouvelles règles de calcul des allocations pour les salariés qui perdront leur emploi à compter du 1er juillet 2021 est suspendue.

Après cette ordonnance rendue en urgence, les recours « au fond » des syndicats contre le décret réformant l'assurance-chômage seront jugés par le Conseil d'État d'ici quelques mois.

Si la victoire n'est pas totale, elle montre l'utilité du syndicalisme en face des attaques du patronat et du gouvernement.

Le Smic augmentera de 2,2 % au 1^{er} octobre prochain.

Le Smic horaire brut atteindra ainsi **10,48 euros, contre 10,25 euros à l'heure actuelle.**

Pour un salarié travaillant à temps plein, le **Smic mensuel brut s'élèvera ainsi à 1 589,47 euros, contre 1 554,58 euros actuellement.**

Cette revalorisation du Smic est la conséquence de l'accélération des prix. L'indice des prix à la consommation a augmenté de 2,2 % en août 2021 par rapport à novembre 2020.

Tour des boites

EIFFAGE Clévia Centre-Est :

Diviser les salariés pour baisser les salaires

Les directeurs d'agence ont trouvé une combine pour négocier à la baisse le taux horaire des futures recrues lors de l'entretien d'embauche!

Un salarié d' EIFFAGE a son salaire + le 13^{ème} mois + l'intéressement et la participation qui sont liés aux résultats de la filiale.

Pour proposer l'embauche à un intérim qui travaille déjà pour l'entreprise, les directeurs font chauffer la calculette et commencent le show, sourires, petites blagues, cafés (ça passe toujours mieux quand l'ambiance est détendue). Les méthodes changent mais pas le but recherché. Faut embaucher pas cher pour augmenter les bénéfices ! Ça se passe toujours en deux étapes :

Première coup de rabot : Ils commencent par s'occuper de votre futur 13^{ème} mois mais pour vous mettre en confiance: "*surtout tu t'inquiètes pas à la fin de l'année tu ne perdras pas d'argent*". Ils mettent en route la calculette pour vous faire disparaître le 13^{ème} dans votre rémunération annuelle. Ils prennent votre salaire mensuel le multiplie par 12 puis le divise par 13, le résultat est simple : vous gagnerez pareil sur l'année mais en 13 mois.

Pour faire simple avec un salaire de 1700 €:

Sans 13^{ème} mois: 12 mois à 1700 € = **salaire annuel 20 400 €**

Avec un vrai 13^{ème} mois: 12 mois à 1700 = 20 400 € annuel + 13^{ème} mois = **salaire annuel 22 100 €.**

Avec la petite combine: **20 400 € annuel / 13 = 1570 €** donc **salaire annuel 20 400 €.**

Ils viennent de vous faire disparaître le bénéfice du 13^{ème} mois et s'il le faut vous baisser votre qualification et ne pas prendre en compte vos diplômes par contre ils ne manqueront pas de vous rappeler que nous sommes des privilégiés avec notre 13 mois .

Deuxième coup de rabot :

Ils s'attaquent à la prime de participation et d'intéressement avec le même but faire baisser le salaire mensuel !

A la calculette vient se rajouter la boule de cristal !

Dans les filiales du groupe EIFFAGE nous avons des accords d'intéressement et de participation négociés par les organisations syndicales, les primes d'intéressement et de participation sont calculées chaque année à partir du résultat de l'entreprise qui peuvent varier de zéro à un plafond.

Encore un prétexte à encore pour baisser le salaire et même de baisser ta qualification : « *mais t'inquiète pas, on te la remettra dans deux ou trois ans .* »

Si le salarié proteste, 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 y touche pas!

VINCI : la précarité en forte hausse

Enfin après de multiples demandes de la CGT, la direction du groupe Vinci accepte de donner le nombre de morts sur pour son activité en France et dans le monde.

En 2018, 31 personnes sont décédées dans le monde. 17 salariés VINCI, 4 travailleurs temporaires, 10 salariés d'une entreprise extérieure.

En 2019, 17 personnes sont décédées dans le monde. 10 salariés VINCI, 1 travailleur temporaire, 6 salariés d'une entreprise extérieure.

En 2020, 35 personnes sont décédées dans le monde. 20 salariés VINCI, 3 travailleurs temporaires, 12 salariés d'une entreprise extérieure. Cela représente 10 salariés Vinci en France dont 7 chez Vinci Energie et 3 Vinci Construction.

Nous sommes toujours en attente du nombre de salariés reconnus inaptés partiellement ou totalement et de savoir combien ont été reclassés dans le groupe et combien ont été licenciés ainsi que leur âge.

L'effectif mondial de Vinci est de 215 000 salariés dont un peu plus de 100 000 en France.

En France, en 2020 l'effectif se partageait à raison de 36 % pour les ouvriers, 36 % pour les Etam et 28 % pour les cadres.

La précarité est de plus en plus utilisée pour les ouvriers.

Ainsi le nombre d'ouvriers est passé de 41 % de l'effectif total en 2015 à 36 % en 2019. Dans le même temps le nombre d'intérim a augmenté et représentait en 2019 un tiers de l'effectif des ouvriers alors qu'il en représentait un quart en 2015.

En 2020 ce sont les intérim qui ont fait les frais de la crise de la pandémie puisque l'effectif a baissé d'environ 50 %.

Tour des boites

DUMEZ AUVERGNE absorbe Tabard

En début d'année notre cher directeur de Dumez Auvergne, filiale de Vinci nous a fait fusionner avec la société Tabard pour « *pacte de compétitivité dans le gros œuvre*. » Car ces sociétés travaillent dans deux secteurs: un secteur qui rapporte beaucoup d'argent qui sont les chantiers d'entreprise générale (c'est normal que ça rapporte car les chantiers sont soustraites et il est facile d'étrangler les autres entreprises sous traitantes).

Ce pacte de compétitivité gros œuvre a été créé pour concurrencer les PME régionales qui sous payent leurs employés et cassent les prix. Pourtant le logement devient de plus en plus cher sur la place de Clermont-Ferrand (il a doublé ces 10 derniers années mais pas nos salaires).

L'objectif serait d'éviter le chômage partiel ou les prêts de main d'œuvre.

Alors pour être « compétitif »; la direction a fait passer l'horaire des salariés de Dumez de 37 à 39 h (2 heures payées en heure sup et 2 en RTT ou tout payé pour celui qui le veut). Pour ceux de Tabard l'horaire est passé de 38 à 39 h et on leur a supprimé les vendredis après-midi libres.

Aujourd'hui le chantier du Crédit Agricole se finit et pas de chantiers à l'horizon.

Pacte de compétitivité ou pas, c'est le retour dans la galère. Avec une demande de chômage à l'état, sachant que Dumez est une filiale de Vinci une multinationale qui dégage des bénéfices énormes.

C'est honteux que ces entreprises fassent la manche, ce sont des parasites de l'Etat et elles contribuent au déficit du pays au lieu de payer leur chômage et de trouver du travail à leurs employés.

Merci patron et vous avez encore de beaux jours devant vous tant que ça dure.

Une filiale de Vinci lourdement condamnée pour discrimination syndicale

La cour d'appel de Versailles vient de condamner Cegelec Tertiaire Ile-de-France à verser plus de 120.000 euros de rappel de salaire, ainsi que 100.000 euros de dommages et intérêts, à quatre salariés.

Dans plusieurs arrêts rendus début juin 2021, la cour d'appel de Versailles a condamné la société Cegelec Tertiaire Ile-de-France, filiale de Vinci, pour discrimination syndicale envers quatre salariés affiliés à la CGT. Embauchés dans les années 1970 et 1980, ces quatre employés se sont progressivement investis en tant que représentants du personnel dans leur entreprise. Après avoir obser-

vé que leur évolution de carrière avait connu un net ralentissement depuis leur premier mandat syndical, ils se sont déclarés victimes de discrimination syndicale et ont initié un droit d'alerte en 2010.

Dans ce cadre, l'employeur était dans l'obligation de fournir des éléments de comparaison aux salariés pour vérifier qu'ils ont bien été victimes de discrimination syndicale. Il a fallu cinq ans pour obtenir ces données, puis les quatre salariés ont saisi le conseil des prud'hommes en 2015. En 2018, le conseil des prud'hommes de Nanterre a donné raison à deux salariés, mais a débouté les deux autres de leurs demandes. Ces derniers ont fait appel de la décision, de même pour Cegelec Tertiaire Ile-de-France,

Enfin, après onze années de procédure, la cour d'appel de Versailles a condamné Cegelec Tertiaire Ile-de-France pour discrimination syndicale dans les quatre dossiers.

D'une part, les trois salariés encore en poste sont repositionnés sur des classifications supérieures, leur permettant d'accéder à d'autres responsabilités, et donc à une rémunération plus élevée. À ce titre, l'entreprise doit leur payer un rattrapage salarial évalué à plus de 120.000 euros en cumulé. D'autre part, la cour d'appel de Versailles a condamné la filiale de Vinci à verser plus de 100.000 euros de dommages et intérêts aux quatre salariés, au titre du préjudice financier subi en raison de leur perte de salaire liée à la discrimination syndicale.

Par delà ce beau résultat c'est la pratique anti CGT de l'ensemble des entreprises de Vinci Energie qui est condamnée.

PERETTI : Victoire définitive

« Le patron a toujours raison », c'est ce que pense M. Hortefeux. Il a les relations et l'argent. L'argent lui a servi à dépenser un « pognon dingue » pour faire échec au droit. En vain !

La Cour de cassation saisie par ses soins vient de confirmer que son salarié avait droit au grand déplacement s'il ne disposait pas de moyens de transport en commun pour se rendre à son chantier situé à plus de 50 km de son domicile, qu'importe la situation du chantier par rapport au siège de l'entreprise.

Dans une ultime tentative, il affirmait que le « covoiturage » constituait un transport en commun.

Cette argutie vient d'être rejetée par la Cour de Cassation. Il a dû dépenser presque autant en frais d'avocat qu'en indemnité au salarié (35 000 €).

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	TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple	04 73 16 91 81 04 73 16 91 24	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL RIOM	Rue de l'Oratoire	04 73 38 78 40	⇒ Vendredi de 16H à 18H
UL ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10 H à 12 H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18 H à 20 H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 H à 17H (Sur rendez vous)
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 H à 17H (sur rendez –vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17 H à 20 H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ 1er Vendredi du mois de 9 H à 12H
UL BRIOUDE	RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ 2ième vendredi du mois de 9 H à 11 H
UL THIERS	Bourse du Travail Rue des Dr Dumas	04 73 80 07 19	⇒ Vendredi de 14h à 17h

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