



# AUVERGNE CONSTRUCTION



Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 5 mai 2022

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**Mai 2022- N° 101**



## Sommaire

Edito	p 1
Les profits au max	p 2
Campagne Salaires	p 3
Défense des salariés	p 4
Santé, sécurité	p 5
Nos droits	p 6
Grilles	p 7 à 10
Histoire syndicale	p 11
Tour des boîtes :	p 12 à 15
Permanences	p 16

## Pour la défense du pouvoir d'achat

### **nous avons besoin d'un syndicalisme plus fort que jamais**

Le président des riches a été réélu. Certes il reste des législatives. Le risque est grand de voir la même politique mise en œuvre avec cadeaux pour les riches et ceinture pour ceux qui travaillent ou qui sont à la recherche d'un emploi.

Dans ces conditions alors que ces élections ont montré que la principale préoccupation était celle du pouvoir d'achat, l'action syndicale et collective doit être remise à l'ordre du jour.

Dans ce numéro vous verrez la belle action des salariés de chez Lafarge qui ont obtenu une augmentation minimum de 70 € par mensuelle.

Ce qui a été obtenu dans les négociations salariales dans les entreprises sera insuffisant en fonction de l'inflation à venir.

Pourtant de l'argent il y en a. Vous verrez dans les pages intérieures que les bénéficiaires ont battu des records pour toutes les grandes entreprises dans le BTP comme ailleurs. Les grands patrons se doublent leur rémunération sans vergogne.

Pour Macron, l'argent n'a pas la même valeur : il vaut très cher quand il faut rémunérer le travail, payer les retraites ou aider ceux qui ont eu des accidents dans la vie, mais il ne vaut rien quand il faut le donner des sociétés américaines qui ne payent même pas l'impôt en France à raison de 3000 € la journée ou quand il faut subventionner les patrons.

Il nous faudra être très fort et nous battre pour empêcher le sinistre projet de la retraite à 65 ans et pour faire reconnaître la pénibilité de nos métiers car nous ne voulons pas mourir au travail.

Il y aura sans doute bien d'autres mauvais coups auxquels il faudra s'opposer.

Il ne suffira pas de serrer les fesses, il faudra aussi se serrer les coudes dans l'action syndicale.

**Dés maintenant, discutez dans l'entreprise et rejoignez le syndicat.**

Auvergne Construction,  
journal de la construction  
Bois Auvergne.

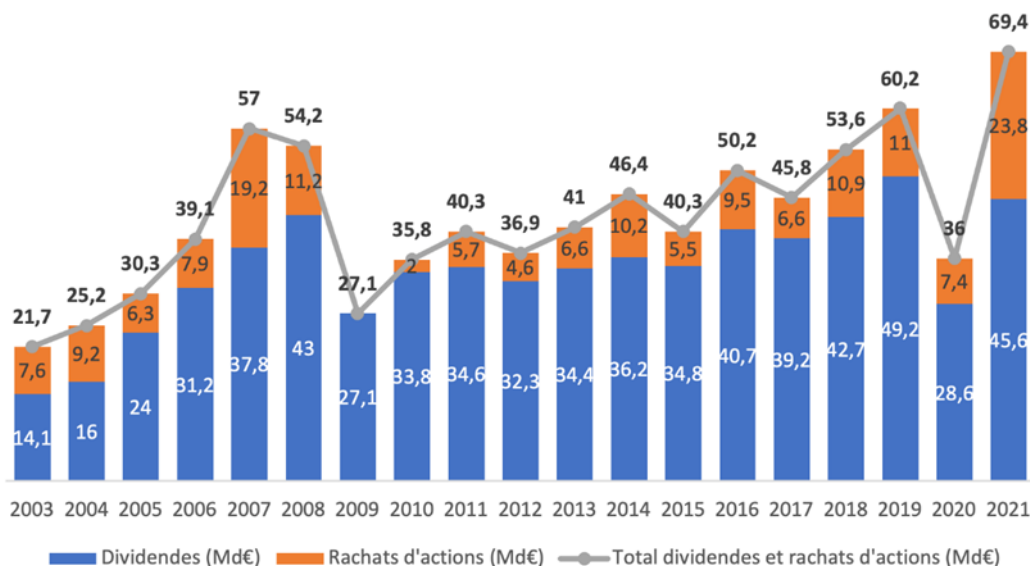
Édité par l'Union Régionale  
Construction CGT  
Maison du Peuple  
Place de la Liberté  
63000 Clermont-Ferrand

Tél.: 04 73 16 91 81  
CPPAP n° 0517 S 06228  
Directeur de publication :  
René De Froment

# De l'argent il y en a ! Dans la poche du patronat !

Les dividendes et rachats d'actions des sociétés du CAC 40 ont atteint leur plus haut niveau historique en 2021

Evolution des dividendes et rachats d'actions des sociétés du CAC 40 (en Md€)



## Avez-vous multiplié par 3 votre revenu depuis 2003 ?

### Les actionnaires oui !

69,4 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires du CAC 40 en 2021. Les profits cumulés devraient atteindre les 137 milliards d'euros en 2022.

Cela profite d'abord aux actionnaires et non à l'investissement.

La part du profit distribuée en dividendes aux actionnaires, s'est ainsi établie à 64 % en 2021. Cette part monte à 98 % en tenant compte des rachats d'actions...laissant 2% seulement du profit dans les caisses de l'entreprise.

Les actionnaires de ces groupes ont également pu profiter de l'envolée des cours de bourse du CAC 40, qui a dépassé les 7 000 points fin 2021, pour la première fois de son histoire.

Cela signifie que 1 000 € investis dans les 40 principales entreprises cotées à la bourse de Paris en 1987 (date de la création du CAC 40) valent 7 000 € aujourd'hui.

Pour les 5 millions de salariés des entreprises du CAC 40, ces 69 milliards d'euros de coût du capital représentent l'équivalent de 14 000 € pour chaque salarié.

## Dans nos professions

### VINCI

Le bénéfice net s'élève à 2,8 milliards d'euros.

Les dividendes augmentent de plus de 42%.

1672 millions d'euros vont être versés aux actionnaires en 2022 .

Autrement dit, le travail de chaque salarié en 2021 a permis de verser 7500 € aux actionnaires.

### Bouygues

Le bénéfice net s'élève à 1,125 milliard d'euros, en hausse de 429 millions sur 2020.

Le conseil d'administration proposera à l'assemblée générale du 28 avril 2022 le versement d'un dividende de 1,80 euro par action, en hausse de 0,10 euro par rapport à l'exercice précédent soit 5,5 % d'augmentation.

### Eiffage

Le bénéfice net s'élève à 1,168 milliards d'euros, record historique.

Le dividende sera augmenté de 3,10 euros par action soit 3% d'augmentation.

### SPIE

Le bénéfice net s'élève à 243 millions d'euros. Le dividende sera augmenté à 0,60 euro par action soit une augmentation de 36,4 % !

# Agir

## Pour une augmentation des salaires et des indemnités

Les produits de première nécessité augmentent. Les promesses d'une augmentation des prix maîtrisée s'avèrent mensongères.

### Pourtant de l'argent il y en a :

La quarantaine de milliardaires que compte la France ont augmenté leur fortune de 86% pendant les dix-neuf mois de la crise Covid soit un gain de 236 milliards d'euros !

La rémunération moyenne des dirigeants des 40 plus grosses entreprises française a doublé en 2021 pour atteindre 8,7 millions d'euros par an.

Les profits flambent, les dividendes ont doublé en 2021.

Déjà en 20 ans, entre 2000 et 2020, les dividendes (l'argent versé à ceux qui dorment) ont augmenté de 269 % et les salaires (l'argent versés à ceux qui travaillent) de 45 % soit six fois plus fortement.

Le problème du pouvoir d'achat est revenu pendant toute la campagne électorale. A tel point que ceux qui parlaient auparavant du coût du travail trop élevé parlaient d'augmenter les salaires.

Pourtant toutes les promesses ne se valent pas.

Notamment celles qui consistent à attribuer des primes sans cotisations à la sécurité sociale.

Ne nous laissons pas tromper quand on nous dit qu'il n'y a pas assez d'argent pour payer les retraites c'est faux. Mais les mêmes qui promettent des primes sans cotisations contribuent à vider les caisses de la sécurité sociale.



### Nous voulons :

Des augmentations du prix de l'heure, du SMIC à 2000 € brut et des grilles.

L'augmentation des primes (trajet, transport, panier, ticket restaurant, etc.).

Ne nous y trompons pas ! Nous ne gagnerons rien sans notre mobilisation à tous.

Les augmentations prévues lors des négociations salariales de 2022 seront en règle générale insuffisantes pour faire face l'augmentation du coût de la vie.

Les salariés de Lafarge granulats ont montré la voie. Leur mobilisation a permis une augmentation conséquente des salaires de 70 mensuel € et un minimum à 1950 €.

Les salariés du groupe Eiffage vont se mobiliser le 11 mai pour des augmentations.

Dans les entreprises nous invitons les salariés à relever la tête à discuter de la possibilité d'action pour défendre leur pouvoir d'achat.

## AUSTÉRITÉ



Pour connaître vos droits  
Retrouver les journaux  
plus anciens et nos initiatives  
et actions:

Allez sur le site de la construction

**Cgt-artisanat-  
auvergne.fr**

# La défense des droits de salariés

## La défense syndicale un outil de solidarité

Nous avons mis en place un système de défense des salariés qui ne fonctionne que par la solidarité de tous.

Les prud'hommes ont été imposés par le mouvement syndical en France. Ils permettent de concilier où juger des litiges des salariés avec les employeurs.

Ils sont la hantise du patronat et des politiques qui le soutiennent. C'est pour cela que les gouvernements ces dernières décennies tentent de les remettre en cause de plusieurs façons : soit en supprimant l'élection des conseillers, soit en rendant plus difficile et couteuse la procédure, soit en diminuant la prescription (c'est à dire en réduisant les délais pour saisir la justice et les possibilités de revenir en arrière).

Le système que nous avons mis en place permet à tous les adhérents CGT d'avoir une défense de qualité gratuite. Elle implique que ceux qui gagnent, participent financièrement aux frais que coutent ces dossiers.

C'est un avantage considérable par rapport à la procédure avec un avocat. En effet ces démarches sont payantes et le salarié doit verser une somme au départ.

Pour autant la qualité de la prestation est réelle et reconnue du fait de notre expérience collective partagée et de la connaissance de la profession. Elle est reconnue y compris par nos adversaires.

Cet outil nous a permis de faire avancer le droit en matière de respect des qualifications, de grand déplacement, de paiement du temps de trajet, des papiers, des heures supplémentaires.

Cet outil est plus que jamais nécessaire dans la période où le patronat veut faire reculer les acquis des salariés. Il est nécessaire dans les petites entreprises, dépourvues de représentants mais aussi dans les grands groupes où le patronat veut faire reculer le droit (en matière de qualification, de grand déplacement par exemple).

Les salariés ne pensent pas qu'ils vont avoir besoin des prud'hommes ou découvrent, à ce moment-là, les reculs que la loi a imposés. Pourtant ce sont des milliers de salariés de la profession qui ont été défendus en Auvergne en une dizaine d'années.

Cet outil ne perdurera que si nous avons des adhérents, il ne tient donc qu'à vous.

## Bilan Prud'homme 2021



### A – LES CHIFFRES

#### 1/ Les dossiers posés

40 dossiers posés dont :

7 (17,5 %) pour l'artisanat,

21 (52,5 %) en référé

6 (15 %) ETAM et cadres.

1 (2,5 %) conciliés

#### Les principales demandes par thème :

1– Le paiement du temps de trajet en temps de travail ou les heures sup	1
2– Les qualifications	2
3– Licenciement ou rupture aux torts de l'employeur	9
4- Référé, salaires et/ou congés payés ou documents fin de contrat	24
5 – Dossier sur inaptitude	1
8 - Travail dissimulé	1
9—Liquidation d'astreinte	3

**La baisse du nombre de dossiers se poursuit du fait des difficultés mises par le gouvernement.**

#### 2/ les dossiers jugés

**C'est un total de 300 000 euros gagnés dans l'année.**

En outre, nous avons fait 2 saisines du tribunal de commerce pour demander la liquidation d'entreprise

# NOS DROITS: SANTE, SECURITE

## Comment déclarer et reconnaître une maladie professionnelle ?

Les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles « explosent » depuis quelques années. La sécu (CPAM est plus rigoureuse, intransigeante (pour des victimes ayant 20,30,40 ans dans le BTP qui sont « cassés)

Il est important en cas de maladie de faire reconnaître l'origine professionnelle de celle-ci. En effet les indemnités journalières de la sécurité sociale sont plus élevées. En cas d'inaptitude prononcée par la médecine du travail à l'issue de l'arrêt les droits sont beaucoup plus avantageux en cas de maladie professionnelle que pour une maladie non professionnelle : indemnité de licenciement doublée, paiement du préavis. En cas d'invalidité suite à une maladie professionnelle, les indemnités de la sécurité sociale et de pro BTP sont plus importantes.

Une maladie professionnelle est la conséquence directe de l'exposition plus ou moins prolongée d'un risque physique chimique ou biologiques au travail ou d'une maladie dont la cause est au travail (violences psychologiques).

Il peut être difficile de fixer le point de départ de la maladie. Le droit à la réparation se fonde sur des critères médicaux et techniques et des critères administratifs. Une maladie professionnelle peut être reconnue si elle figure sur l'un des tableaux annexés au code de la sécurité sociale.

Ces tableaux sont créés modifiés par décret au fur et à mesure de l'évolution des techniques des progrès des connaissances médicales et des pressions syndicales. Le salarié et présumé souffrant d'une maladie professionnelle s'il est exposé à un risque pris en compte par un tableau et s'il remplit tous les critères exigés. Le salarié n'a pas alors à prouver qu'il existe un lien entre cette maladie et son travail

Il déclare dans le mois la maladie professionnelle à la caisse primaire d'assurance maladie on y joignant une attestation de salaire et un certificat médical initial de son médecin traitant reprenant les termes du tableau

Si le caractère professionnel de la maladie est contesté soit par la sécu, soit par l'employeur, il leur appartient de prouver que celle-ci est due à une cause totalement étrangère au travail.

Si tous les critères exigés par ces tableaux ne sont pas remplis, le salarié doit demander à son médecin de lui faire un arrêt en maladie professionnelle. La reconnaissance du caractère professionnel de la maladie sera subordonnée à l'avis du comité régional de la reconnaissance des maladies professionnelles sai-

sie soit par la victime soit par la sécu.

La victime dispose de 2 ans pour déclarer cette maladie à compter de la date à laquelle elle est informée du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle.

Les élus CGT du CSE ont un rôle particulier :

Suivre les fiches d'expositions

Exiger la connaissance des expositions et des produits utilisés

S'informer sur l'absence des salariés en longue maladie

Informers les travailleurs sur leurs droits et l'intérêt à faire reconnaître une maladie professionnelle

Faire des enquêtes en cas de déclaration de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Rappelons que selon l'article L4421-1 du code du travail, il appartient au chef d'entreprise de veiller à la santé et à la sécurité des salariés. Le chef d'entreprise a un rôle essentiel et une responsabilité totale en matière de prévention des maladies professionnelles.

## En cas de difficulté contacter la CGT.

**Le Tableau 57 de la CPAM** est celui où se retrouve la majorité des maladies professionnelles de nos professions. Il existe d'autres tableaux concernant nos cœurs de métiers : Amiante, risques chimiques

Le tableau 57 définit et classe les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et certaines postures au travail.

Bien sur et malheureusement d'autres tableaux concernent nos cœurs de métiers : Amiante, risques chimiques,

Groupe A : Concerne l'épaule. Les tendinopathies (souffrance d'un tendon entraînant une limitation voire une incapacité à sa mobilisation) sont les plus classiques et rupture partielle des tendons de la coiffe de l'articulation.

Groupe B : Concerne le coude avec des pathologies allant de la tendinopathie à l'épanchement inflammatoire ou le syndrome canalaire.

Groupe C : Poignet, main, doigt : Tendinites, inflammation du canal carpien, syndrome de la loge de Guyon ou encore Ténosynovite.

Groupe D : Genoux : Compression du nerf sciatique, bursite (ou hygroma, qui est une inflammation de la poche de synovie), tendinites.

Groupe E : Cheville et le pied, avec des maladies telles que les tendinites.

# NOS DROITS

## Temps partiel thérapeutique

À la suite d'un arrêt de travail, un salarié peut, sur prescription médicale et accord de la sécurité sociale (CPAM), demander une reprise à temps partiel. Le temps partiel thérapeutique permet de concilier la santé du salarié et sa vie professionnelle. L'horaire de travail peut varier de 50 % à 90 %.

Le temps partiel thérapeutique est indiqué dans les situations suivantes :

Lorsque la reprise ou le maintien du travail est préconisé par le médecin en raison de l'état de santé du patient.

Lorsque le salarié suit une rééducation ou réadaptation professionnelle.

En raison d'une affection de longue durée (ALD), d'une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'une grossesse pathologique.

Avant de reprendre le travail, le médecin traitant (éventuellement à la demande du salarié) prescrit une reprise à temps partiel et définit la nouvelle durée du travail pour motif thérapeutique.

Cette prescription comporte plusieurs feuillets : les volets 1 et 2 doivent être envoyés à la CPAM et le volet 3 à l'employeur.

Il est conseillé d'accompagner ce 3<sup>ème</sup> volet d'une lettre de demande de passage à temps partiel, envoyée à l'employeur en recommandé avec accusé de réception.

Si l'employeur accepte, il établit, chaque mois, une attestation de salaire où il mentionnera :

Le salaire brut réellement perçu par le salarié ayant repris une activité réduite

Le salaire brut qu'aurait perçu l'assuré s'il avait travaillé à temps complet

La période de travail à temps partiel et le motif de l'absence du salarié.

Le salarié sera convoqué à une visite médicale de reprise auprès du médecin travail qui donnera un avis favorable ou non à la reprise en mi-temps thérapeutique.

Si l'employeur refuse le mi-temps thérapeutique, il doit justifier son refus par un motif légitime. Ce refus doit être formulé à l'écrit au salarié concerné et au médecin du travail. Au final, l'avis de la médecine du travail qui valide le mi-temps thérapeutique et émet des préconisations, s'impose à l'employeur.

Un avenant au contrat initial est obligatoire. Il fixe les horaires, la répartition des heures de travail et la rémunération.

L'employeur ne peut imposer des heures complémentaires ou supplémentaires.

Le salarié perçoit son salaire pour les heures travaillées (les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective de service accomplie) et

un complément de la sécu. L'Indemnité Journalière versée dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique est calculée selon les mêmes modalités qu'en cas d'arrêt de travail pour maladie.

Une simulation des ressources perçues (revenus d'activité et calcul des indemnités journalières) est conseillée pour évaluer la perte de salaire.

Les congés payés ne rallongent pas la durée du temps partiel thérapeutique.

Le salarié en temps thérapeutique conserve les mêmes droits que les autres salariés. Il bénéficie donc des droits sociaux tels que l'ancienneté, les congés payés (vacances).

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour :

Les droits à pension de retraite ;

L'ouverture des droits à un futur congé de maladie.

La durée maximale du mi-temps thérapeutique est d'un an pour une même affection. En cas d'accident ou de maladie professionnelle, l'autorisation de reprendre à temps partiel est accordée pour une durée de 6 mois renouvelable une fois.

Si à l'issue de cette période, le salarié ne peut pas reprendre son poste dans les conditions initiales, il peut faire une demande d'invalidité.

## Compte personnel de formation :

L'employeur est tenu d'organiser tous les deux ans un entretien professionnel portant sur les perspectives d'évolution de son salarié.

**Les employeurs de plus de 50 salariés qui n'ont pas proposé d'entretien professionnel au cours des six dernières années (entre le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 31 mars 2022) doivent verser 3000 € aux salariés concernés sur leur compte CPF.**

La pénalité s'applique également si l'employeur n'a pas engagé de formation non obligatoire pour son employé. Tout salarié ayant au minimum deux ans d'ancienneté, CDI, CDD, contrats d'intérim, à temps plein ou partiel, alternants ou contrats d'apprentissage, est concerné.

Toutes les entreprises sont tenues d'organiser tous les deux ans un entretien professionnel porté sur les perspectives d'évolution de leurs salariés. L'occasion d'évoquer des formations qui pourraient l'aider à renforcer ses compétences dans plusieurs domaines. L'employeur doit aussi discuter de la gestion du Compte personnel de formation par son employé et organiser un état des lieux récapitulatif tous les six ans. L'employeur est également contraint d'organiser un entretien professionnel si son employé(e) revient d'un congé maternité, parental, ou maladie de longue date.

**Seules les entreprises de plus de 50 salariés sont sanctionnables.**

# AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

## LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2022

### I – GRILLES POUR L'ANNEE 2022 (Augmentation entre 3% et 4,15%. )

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	20 916 €	22 362 €	24 169 €	26 218 €	29 581 €	32 853 €	35 435 €	36 544 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 700,49 €	1 818,05 €	1 964,96 €	2 131,54 €	2 404,96 €	2 670,98 €	2 880,89 €	2 971,06 €

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).

Le rattrapage avec la grille Rhône Alpes n'est pas terminé pour le coefficient E.

### II POUR LES ETAM AU FORFAIT

QUALIFICATIONS	F	G	H
MINIMA ANNUELS	37 781 €	40 750 €	42 026 €
SALAIRE MENSUEL	3 072 €	3 313 €	3 417 €

En effet la convention prévoit malheureusement que l'employeur peut forfaitiser les ETAM à partir de F qui auraient un horaire incontrôlable..

Dans ce cas les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais le minimum est augmenté de 15%.

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

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 (environ 2% en 2022)

Pour 2020, valeurs des minima annuels

majorées de 15% pour les cadres au forfait jour

A1	30 194 €	B3	41 061 €
A2	32 840 €	B4	44 234 €
B	34 424 €	C1	46 084 €
B1	37 043 €	C2	53 710 €
B2	39 435 €		

A1	34 723 €	B3	47 220 €
A2	37 766 €	B4	50 869 €
B	39 587 €	C1	52 997 €
B1	42 599 €	C2	61 767 €
B2	45 351 €		

### ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour les salariés à 35H : 8,15 € , .

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 2022 pour les salariés à 35 heures

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
N I P1	100	20 822 €	1 692,85 €	11,16 €	11,44 €
N I P2	110	21 394 €	1 739,35 €	11,47 €	11,75 €
N II P1	125	22 190 €	1 804,07 €	11,89 €	12,19 €
N II P2	140	24 445 €	1 987,40 €	13,10 €	13,43 €
N III P1	150	26 012 €	2 114,80 €	13,94 €	14,29 €
N III P2	165	28 016 €	2 277,72 €	15,02 €	15,39 €
N IV	180	30 414 €	2 472,68 €	16,30 €	16,71 €

(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 :  
**11,70 €** par jour indemnisé en **GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2022.**

**PETITS DÉPLACEMENTS**  
**Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (Augmentation entre 4,6 % et 6% )**

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
<b>Repas</b>	11,50 €	11,50 €	11,50 €	11,50 €	11,50 €	11,50 €
<b>Temps de trajet</b>	0,87 €	1,92 €	3,13 €	4,80 €	6,39 €	8,11 €
<b>Frais de Transport</b>	0,84 €	2,52 €	5,06 €	8,42 €	11,77 €	15,16 €
<b>TOTAL</b>	13,21 €	15,94 €	19,69 €	24,72 €	29,66 €	34,77 €

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 2022

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1602 €	1687 €	1 810 €	1939 €	2166 €	2483 €	2738 €	3053 €
Forfait jour						2855,45 €	3148,7 €	3510,95 €

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 2022

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel		Salaire horaire	
		151 H 67		151 H 67	
NI – P1	150	1 601,22 €		10,56 € (smic 10,85 €)	
NI – P2	170	1 609,22 €		10,61 € (smic 10,85 €)	
NII	185	1 723,80 €		11,37 €	
NIII – P1	210	1 936,47 €		12,77 €	
NIII – P2	230	2 079,60 €		13,71 €	
NIV – P1	250	2 230,51 €		14,71 €	
NIV – P2	270	2 369,76 €		15,62 €	

Au 1er mai 2022, le SMIC horaire est à 10,85 € de l'heure

#### PETITS DÉPLACEMENTS depuis le 1er Avril 2022

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	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50
Temps de trajet	0,64	1,38	2,71	3,93	4,98	6,51
Frais de transport	0,78	1,79	5,21	8,31	11,51	14,53
<b>TOTAL</b>	<b>11,92</b>	<b>13,67</b>	<b>18,42</b>	<b>22,74</b>	<b>26,99</b>	<b>31,54</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 90,4 € en 2022 (hors région parisienne) par jour.** **9**

# Carrières et matériaux au 1<sup>er</sup> mars 2022 (3,5%)

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2022		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
<b>Niv 1</b>			<b>Niv 5</b>			<b>Niv 8</b>		
Echelon 1	1 642 €	10,83 €	Echelon 1	1 922 €	12,67 €	Echelon 1	29 600 €	2 467 €
Echelon 2	1 649 €	10,87 €	Echelon 2	1 983 €	13,07 €	Echelon 2	36 885 €	3 074 €
<b>Niv 2</b>			Echelon 3	2 121 €	13,98 €	Echelon 3	39 130 €	3 261 €
Echelon 1	1 653 €	10,90 €	<b>Niv 6</b>			<b>Niv 9</b>		
Echelon 2	1 674 €	11,03 €	Echelon 1	2 158 €	14,23 €	Echelon 1	43 635 €	3 636 €
Echelon 3	1 721 €	11,34 €	Echelon 2	2 240 €	14,77 €	Echelon 2	50 550 €	4 213 €
<b>Niv 3</b>			Echelon 3	2 419 €	15,95 €			
Echelon 1	1 732 €	11,42 €	<b>Niv 7</b>			<b>Niv 10</b>		
Echelon 2	1 761 €	11,61 €	Echelon 1	2 467 €	16,27 €	Echelon 1	58 470 €	4 873 €
Echelon 3	1 811 €	11,94 €	Echelon 2	2 618 €	17,25 €	Echelon 2	64 105 €	5 342 €
<b>Niv 4</b>			Echelon 3	2 853 €	18,82 €			
Echelon 1	1 822 €	12,01 €						
Echelon 2	1 852 €	12,21 €						
Echelon 3	1 917 €	12,64 €						

**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 février 2022

Niveau		coeff	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

# Le syndicalisme a une longue histoire

## Cent numéros de la CGT Construction Auvergne

Le précédent journal de janvier 2022 était le centième journal de la CGT Construction. Cela fait 25 ans que les adhérents reçoivent 4 fois par an le journal de la construction qui les tient informer des grilles applicables, de leurs droits, des actions, des revendications que la CGT cherche à faire aboutir, qui fait partager la vie syndicale dans les entreprises de la région.

En réalité ce journal existe depuis janvier 85 mais il n'a été envoyé aux adhérents qu'à partir de janvier 97 date du numéro un.

Les titres seraient toujours d'actualité :

« *Le gouvernement prend aux pauvres pour donner aux riches* » ou encore « *Ce n'est pas la crise pour tout le monde* »

Ce numéro un contenait déjà une pétition pour exiger du patronat :

La retraite à 55 ans pour les salariés de chantier,

La semaine de 35 h sans perte de salaire,

Le temps de trajet du dépôt au chantier payé comme dans le travail,

L'obligation de démarrer les grilles des minima au SMIC

25 ans après on peut mesurer le chemin parcouru :

Nous avons obtenu les 35 h sans perte de salaire, cela a nécessité de consulter des milliers de salariés pour les mobiliser, pour qu'ils décident comment ils les voulaient : à raison de 4 jours par semaine comme chez Schiochet, 4 jours et demi par semaine comme chez Mazet, avec des RTT comme chez DUMEZ.

Il y a eu des grèves chez SOBEA (aujourd'hui Dumez Auvergne), chez SOCAE (aujourd'hui Eiffage construction) et chez Léon Grosse pour faire aboutir cette revendication. Aujourd'hui encore patronat et gouvernement rêvent de revenir aux 40 heures.

Les grilles des minima démarrent aujourd'hui au dessus du SMIC dans les TP mais pas dans le bâtiment et elles sont toujours inférieures à ce qu'il faudrait.

Le temps de trajet est dans la loi officiellement reconnu comme temps de travail effectif pour ceux qui conduisent le véhicule mais cela n'est encore bien souvent pas appliqué.

La retraite à 55 ans reste encore un droit à acquérir.

Cela montre que l'action syndicale permet des victoires mais qu'elle a aussi des échecs. Tout ne s'obtient pas en un jour mais tous les acquis dont nous bénéficions sont obtenus par l'action syndicale et la création d'un rapport de force par les salariés.

## Les nôtres

Notre camarade Esteban Martinez est décédé l'âge de 91 ans.

Fils de réfugiés espagnols, il avait commencé travailler dans le bâtiment. Combatif et épris de justice, il devient rapidement syndicaliste, un meneur avec plusieurs de ses camarades Dautre, Besson, Arbre et surtout Daniel Lorin, ils animent une grande grève sur les chantiers de Clermont Ferrand en 1964.

Ils furent tous contraints de quitter par la suite la profession, à cette époque la reconversion était facile et avantageuse.

Nous lui rendons hommage et exprimons notre reconnaissance ainsi qu'à tous ceux qui se sont battus courageusement bien avant nous pour obtenir l'amélioration de nos conditions et de nos droits ainsi que la reconnaissance de notre dignité. Ils ont écrit une page du grand livre de la classe ouvrière qui s'est battue et dont nous bénéficions de leurs acquis. Nous ne l'oublions pas..



# Tour des boîtes

## Négociations salariales

### **SPIE Industrie et Tertiaire : tout pour les actionnaires**

L'augmentation de la masse salariale sera de 2,8% répartie à la tête du client. La direction (quelle générosité) précise qu'elle va porter une attention particulière aux « collaborateurs » n'ayant pas été augmenté depuis trois ans.

Pendant ce temps les actionnaires ont vu leurs dividendes augmenter de 36,4 %.

Il y en a qui sont plus collaborateurs que d'autres !

### **VB Energie**

L'employeur a proposé une augmentation de la masse salariale de 3 %.

La CGT n'a pas signé une augmentation à la tête du client est plus faible que l'augmentation de la grille des travaux Publics.

### **Eurovia Dala**

La direction a proposé 2,8 % d'augmentation pour tous et 0,7 % à la tête du client.

Le panier passe de 12 à 14 €.

Les trajets et transports sont augmentés de 2,5%.

Les ex salariés de SER aujourd'hui RENON qui devaient avoir leur salaire bloqué suite à la fusion auront finalement les mêmes augmentations.

Le regroupement interne de Vinci Construction et Eurovia fait craindre la perte d'emplois car le groupe va éliminer les « doublons ».

### **Clevia (Eiffage Thermie)**

La direction a proposé 3,4 % d'augmentation de la masse salariale avec un minimum de 30 €.

### **Gravière**

Le patron n'applique même pas le pourcentage d'augmentation des minima des TP et a proposé un minimum garanti de 3,4 %, le reste sera à la tête du client.

### **Peretti**

Augmentation de 3% pour tous ETAM et ouvriers et 1.5% de plus pour ceux qui étaient au minimum de la grille.

## **GCA PACKING :**

### **Suite négociations salariales**

Comme indiqué dans le précédent journal, les élus CGT ont fait un sondage auprès des salariés pour exprimer les souhaits des salariés avant les négociations annuelles de salaire.

Ils ont obtenu 142 réponses écrites.

138/142 ont répondu OUI la mise en place d'un intéressement

133 salarié-e-s souhaitaient entre 3,2 et 4% augmentation s

105 salarié-e-s souhaitaient 3,55% (soit 73,9% des sondé-e-s)

La moyenne de l'augmentation souhaitée sur l'ensemble des sondé-e-s est de 3,59%

69 salarié-e-s souhaitaient faire grève si l'augmentation était inférieure à 3,55%

42 salarié-e-s ne souhaitent/peuvent pas faire grève

31 salarié-e-s feront grève si tous les sites participent et/ou ne savent pas encore.

C'est sur cette base qu'ont été faites les propositions CGT. La CGC demandait 3,2%. FO 3,1%.

Après avoir initialement proposé 2,8% et rien sur l'intéressement, la direction est revenue avec une proposition de 3%, hors cadre, sans condition d'ancienneté, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Après de longues discussions pour obtenir plus, la délégation CGT a pris en compte plusieurs éléments : l'augmentation moyenne souhaitée : 3,59% ; la capacité à faire grève : 69 salarié-e-s « POUR » sur 480 salarié-e-s GCA PACKING

L'augmentation moyenne des salaires des entreprises en France : 2,5%.

Le risque encouru en ne signant pas à 3%, pour gagner 0,55% de plus, mais sans avoir cette garantie de 3%.

La CGT a décidé de signer l'accord.

Les élu-e-s CGT sont fier(e)s d'avoir obtenu pour tous les salarié-e-s, hors cadres, une augmentation de 3%, sans condition d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ont remercié les salariés de leur soutien.

Un très bel exemple de lutte syndicale.

Le combat continue !

Malheureusement, CGA a perdu le marché sur le site de l'AIA à compter du 30 juin et le nouvel employeur ne dépend plus de la convention du bois.

# Tour des boites

**Groupe Eiffage :**

**En grève le 11 mai**

**2022, Stop aux Augmentations des salaires symboliques !!**

Au regard des augmentations des carburants et dépenses énergétiques de chacun, la CGT Eiffage demande des efforts significatifs à la direction du groupe et propose aux salariés Eiffage, une réaction et une journée de grève, le mercredi 11 mai 2022.

Nos directions augmentent les profits, augmentent le volume de la sous-traitance, augmentent les emplois précaires, bloquent les salaires, c'est inadmissible !!

Les conditions de travail ne sont pas satisfaisantes, alors une seule solution, la mobilisation des salariés dans l'ensemble du groupe Eiffage.

En 2021, Eiffage a dégagé un résultat net de 777 millions d'euros, contre 375 millions d'euros l'année précédente.

## **POUR AMELIORER NOS VIES ET CELLE DE NOS FAMILLES :**

Augmentation des salaires : 2000 € euros minimum (bas de grille) et révision de toutes les tranches.

Augmentation immédiate des salaires de 300 €

Augmentation des primes (trajet, transport, panier, ticket restaurant, etc.) de 20% qui permettront la revalorisation des cotisations sociales dévolues au financement des retraites, de la sécurité sociale, etc...

## **POUR L'EMPLOI :**

Réduction du temps de travail à 32 h sans perte de salaire, sans modulation et annualisation du temps de travail.

La retraite à 55 ans pour les salariés qui exercent un métier pénible, comme dans de nombreuses de nos professions.

**C'est pour toutes ces raisons, que la coordination des syndicats CGT du groupe EIFFAGE appelle tous les salariés du groupe, chantiers, sédentaires, femmes et hommes à participer massivement à la journée de grève du mercredi 11 mai 2022,**



**Rockwool: Non au rabaillage des droits**

Les salariés qui travaillent en poste bénéficient de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité devenu depuis le 1er octobre 2017 le compte professionnel de prévention,

Ils peuvent ainsi bénéficier soit d'une prise en charge de frais de formation, soit d'un départ avant l'âge de la retraite, soit d'un passage à temps partiel sans perte de rémunération en bénéficiant le jour de repos payés par l'entreprise qui se fait rembourser par ce compte.

Rappelons que la mise en place de ce compte personnel de prévention de la pénibilité qui permet aux salariés de bénéficier de quelques jours payés lorsqu'ils ont été exposés à de la pénibilité prévoyait des critères de pénibilité qui correspondaient aux métiers du bâtiment et des travaux publics. Une des premières mesures de Macron après son élection en septembre 2017 a été d'enlever ces critères de pénibilité. Aujourd'hui Macron veut remettre la retraite à 65 ans.

Chez Rockwool, un litige survient au moment de la prise des congés payés car l'entreprise ne veut pas compter 25 jours de congés payés à temps plein. Par exemple si le salarié travaille 3 jours par semaine et bénéficie de 2 jours de congé pénibilité, les deux jours de pénibilité sont considérés comme des congés payés.

L'union syndicale de construction bois et de l'ameublement CGT a écrit à l'employeur pour qu'il modifie sa position. Nous sommes donc dans l'attente d'une réponse. Le syndicat CGT de Rockwool est décidé à défendre ce droit jusqu'au y compris à saisir le tribunal.



# Tour des boîtes

## **Eiffage Energie Systèmes Infra Loire Auvergne: résultat des négociations**

Un accord d'entreprise a été signé qui prévoit à partir du 1er avril 2022 une augmentation de 3,4% de la masse salariale répartie en augmentation individuelle.

Les revalorisations prévues des minima conventionnels n'entrent pas dans ce pourcentage.

Il est prévu une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure à 30 € bruts.

La prime d'habillage et de déshabillage est portée à 2 € par jour travaillé.

L'indemnité de grand déplacement est portée 90,20 euros.

La prime d'astreinte passe à 190 € par semaine, en cas de jour férié dans la période d'astreinte elle est majorée de 27, 14 € par jour férié.

Une prime de tutorat pour les maîtres d'apprentissage est versée à raison de 250 € par an pour chaque alternant (dans la limite de deux).

## **BTP Croiset : Les salariés voient enfin le bout du tunnel**

Après que leur patron ait disparu en octobre 2021, nous avons obtenu, juste avant Noël, le paiement des mois dus de septembre, octobre et novembre ainsi que 1000 € de dommages et intérêts pour les salariés que nous avons défendu aux prud'hommes.

Les salariés viennent d'obtenir le paiement du mois de décembre, du préavis pour ceux qui y avaient droit, de l'indemnité de licenciement et des congés payés. Pour certains nous avons obtenu des rappels de salaire conséquents parce que leur qualification n'avait pas été respectée ainsi que des rappels sur les déplacements qui n'étaient pas payés conformément à la convention collective.

Cela représente un total de plus de 200 000 € pour les 15 salariés que nous défendons. Il reste encore quelques points de litige. Certains devraient se régler prochainement pour d'autres il faudra saisir le conseil des prud'hommes.

Les salariés ont pu mesurer à cette occasion l'efficacité du syndicat et apprécier cette défense qui a demandé beaucoup de temps et d'énergie.

Notons que la plainte au pénal des salariés contre l'employeur n'a pas suscité une mobilisation délicate de la police et du procureur. Aucune avancée sur ce point

## **CHARTRON : Premiers délégués CGT**

Les délégués de l'entreprise qui avaient obtenu beaucoup d'avancées, ont décidé de s'affilier à la CGT afin de bien connaître leurs droits et d'être bien soutenus.

Ils ont été élus au premier tour avec 24 voix sur 28 pour le collège ouvrier et 5 voix sur 7 dans le collège des ETAM. Bravo

## **IDEX : Ne rien voir, ne rien entendre**

Encore 3 démissions depuis le début de l'année qui font suite à un nombre importantes dernières années. Ceci exprime le mal être des salariés mais n'interroge pas nos dirigeants. Pourtant cela représente un coût important pour l'entreprise entre la perte de savoir faire et l'adaptation de nouveaux salariés.

Par ailleurs, Il y a des inquiétudes sur l'emploi, face au risque de perte de marchés.

Les organisations syndicales négocient un nouvel accord sur les astreintes.

# HAUTE LOIRE

## **GAGNE Charpentes métalliques**

### **Résultats négociation annuelle obligatoire**

#### **Le compte n'y est pas**

Les négociations n'ont pu aboutir l'employeur nous donne seulement 2 %.

Alors que nous demandions 7 % au départ, en réunion la direction nous propose 1,6 % nous répondons le compte n'y est pas nous voulons 3%.

Impossible dit le directeur, si vous signez un accord je vous donne 2,2 %.

Nous quittons la réunion, nous réunissons tous les membres élus du CSE et nous proposons une ultime proposition 2,5 % pour pouvoir signer un accord il nous répond non je vous donne 2,3 %.

Nous ne voulons pas céder au chantage patronal et soucieux de notre indépendance nous décidons d'en rester là.

La prime de panier passe de 12 à 13 €.

L'indemnité de grand déplacement passe à 82 € en province, à 92 € en Île-de-France.

# Tour des boîtes

## CELIUM ENERGIES :

### Résultat des négociations salariales :

Une augmentation de 3,83% plus des primes plus conséquentes que les autres années, liées à un bénéfice exceptionnel par rapport aux années précédentes.

L'activité pour 2022 est soutenue, cela a engendré une quinzaine d'embauche ces derniers mois.

Les élections professionnelles se préparent, le premier tour aura lieu le 23 Mai.

La CGT qui est représentative à 100 %, a rappelé dans un tract ce qui a été gagné grâce au rapport de force dont la Direction a du tenir compte.

Grève de Juin 2001 : panier pour tous les ouvriers + 6% d'augmentation de salaire.

En 2002 signature d'un très bon accord des 35h00 encore en vigueur aujourd'hui.

grève des ouvriers en Mai 2005 et juin 2008 pour obtenir le 13<sup>ème</sup> mois pérenne en 2010 grâce à notre rapport de force et à l'action syndicale. Par la suite le patron a profité des difficultés de l'entreprise pour le remettre en cause partiellement.

### Lafarge carrières et granulats :

#### Une mobilisation fructueuse

A la suite des négociations annuelles de salaire la direction n'a pas voulu prendre en compte les revendications syndicales. Le 18 janvier 2022, 3 organisations syndicales CFTC, CFDT et CGT se mettent d'accord sur un cahier revendicatif comprenant une augmentation générale de 200 €, un salaire minimum d'embauche de 1950 €, la renégociation d'un accord sur l'ancienneté et quelques autres revendications ponctuelles.

Elles lancent un préavis de grève le 15 février 2022. La direction, sentant que la grève est proche, organise une dernière négociation qui ne donne rien. Le 16 février l'intersyndicale appelle à la grève tous les salariés de France pour le lendemain jeudi. La mobilisation est massive avec plus de 80 % des sites à l'arrêt. Le site de Cusset est arrêté à 100%.

La direction organise une réunion le vendredi 18 février. Elle propose une augmentation de 3% de la masse salariale avec un minimum de 70 € pour chaque salarié et la mise en place d'un supplément d'intéressement de 180 € pour tous les salariés.

Le lundi matin 21 février, une dernière négociation a lieu. La direction s'engage répartir les 2 jours de grève sur plusieurs mois et à payer le lundi matin. Toutes les organisations syndicales signent toutes

le procès-verbal de désaccord les négociations annuelles de salaires et celui de sortie du conflit qui prévoit le minimum d'augmentation porté à 70€ et le salaire d'embauche minimum porté à 1850 €.

Pour les salariés qui étaient en dessous des 1850 € mensuels, l'augmentation de 70€ vient en plus des 1850 € soit 1920 € mensuel.

C'est une victoire, compte tenu de la difficulté à coordonner l'ensemble des sites de France en grève. Cette reprise dans l'unité avec un réel succès montre à la direction que les salariés ne sont pas prêts à faire des sacrifices pour leurs profits.

Cette victoire montre aux salariés de toutes les entreprises que si l'on veut maintenir son pouvoir d'achat il n'y a qu'une seule solution : la mobilisation. Il ne sert à rien courber la tête et de faire des sourires au patronat.

## SOCIAL

### La carrière des Malavaux de Cusset à l'arrêt

**Depuis jeudi 17 février, à 7 heures, le site de la carrière des Malavaux à Cusset, appartenant au groupe Lafarge-Holcim, est à l'arrêt pour une durée indéterminée, à l'initiative d'une intersyndicale CGT/CFDT/CFTC France, comme d'autres sites en France appartenant au même groupe.**

Les salariés sont insatisfaits suite aux NAO (négociations annuelles obligatoires). L'une des principales revendications des grévistes porte sur une augmentation de 125 euros brut par mois avec + 5 % sur les variables. « La direction nous a proposé un talon de 70 euros brut par mois sous forme de chantage à la signature, sinon elle re-

viendrait sur sa proposition de 3 % » précisent les grévistes estimant leurs demandes légitimes, « quand Lafarge-Holcim-Granulats fait 49.6 % des bénéfices de plus sans compter les dividendes distribués aux actionnaires, qui n'ont pas été communiqués ».

La grande satisfaction des grévistes cussétois est de savoir qu'« environ 80 % des sites en France sont à l'arrêt », ce qui démontre, disent-ils, « une solidarité sans précédent ». « La grève sera reconduite en attendant des propositions décentes et dignes d'un grand groupe », ajoutent les personnels en grève qui s'estiment « mal récompensés des efforts fournis ». ■



**GRÈVE.** Les personnels de la carrière des Malavaux demandent une revalorisation salariale.

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)

**Pour vous renseigner et vous aider,**

**vous pouvez prendre contact auprès de vos élus CGT ou aux permanences juridiques**

<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 17 H à 19 H ⇒ Samedi sur rendez vous
<b>UL RIOM</b>	73 rue de Lafayette	07 66 79 50 09	⇒ Lundi de 17 H à 19 H ⇒ Vendredi de 16 H à 19 H
<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 4 RUE DE LA PASSERELLE	04.71.05.51.21	⇒ 1er Vendredi du mois de 9 H à 12 H
<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 14 H à 17 H

**Aurore BION-BOSTVIRONNOIS : 06 11 23 78 65**

**René DE FROMENT : 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**