



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND



Déposé le 13 Février 2023

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Février 2023- N° 104



Sommaire

Edito	p 1
Retraites	p 2
On en bave	p 3
Nos droits	p 4 et 5
Calendrier	p 6
Grilles	p 7 à 10
Tour des boîtes	p 11 à 13
Syndicalisation	p 14 & 15
AG et Permanences	p 16

ON LACHE RIEN.

On continue à se mobiliser jusqu'au retrait du report de l'âge de la retraite

80% des salariés de ce pays refusent le report de l'âge de la retraite 64 ans.

Ils trouvent avec raison, cette mesure injuste et injustifiée.

Une nouvelle fois ceux qui se lèvent tôt pour aller travailler sont frappés alors que ceux qui vivent des dividendes en dormant sont épargnés.

La ficelle est tellement grosse que le gouvernement s'enfonce chaque jour un peu plus en présentant ce projet comme étant une mesure de justice et de progrès social.

Le gouvernement a échoué à faire croire que cette mesure est inéluctable pour préserver le régime des retraites par répartition.

Son arrogance à l'égard de ceux qui s'opposent à ce projet est insupportable.

Le mensonge sur les mesures qui favoriseraient les salariés faisant des travaux pénibles ou les carrières longues sont un blabla qui ne trompe personne.

Les richesses créées dans ce pays sont le fruit du travail des salariés. Le partage de ces richesses depuis des années est de plus en plus favorable à ceux qui détiennent le capital, qui se voient verser des dividendes qui battent chaque année des records. Ces dividendes, fruit du travail des salariés, doivent être soumis à cotisation pour équilibrer le régime des retraites.

Face à ce mépris et ces insultes envers le monde de ceux qui créent les richesses, seule la mobilisation permettra de faire échouer ce gouvernement.

Les journées de mobilisation du 19 et du 31 janvier ont été un énorme succès mais malheureusement ne suffisent pas à faire reculer le gouvernement. Il faut donc poursuivre et amplifier la mobilisation les mardi 7 février et le samedi 11 février. Ensuite il faudra prendre tous les moyens pour créer les conditions de recul du gouvernement.

Si le mouvement des salariés n'empêchait pas l'abandon de ce projet ce serait un recul considérable qui encouragerait le gouvernement à poursuivre et amplifier ces actions pour les riches comme Thatcher l'avait fait après avoir mis en échec le mouvement des mineurs anglais.

Cette bataille le salariat la gagnera en étant uni et déterminé dans l'action.

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 De Froment

Les mensonges gouvernementaux n'empêchent pas une mobilisation historique

Les ministres se relaient sur les plateaux de télévision, récitent sans succès leurs boniments sur une réforme nécessaire, et de progrès social sans convaincre car 80 % des actifs rejettent cette réforme injuste et injustifiée.

La liste est longue des mensonges gouvernementaux:

- Cette mesure serait nécessaire pour sauvegarder le système des retraites. Pour cela, ils noircissent le tableau pour faire croire que le régime des retraites serait menacé.

Pourtant ces deux dernières années il est en excédent alors que les prévisions disaient qu'il serait en déficit. Selon le Conseil d'orientation des retraites (COR) le système des retraites n'est pas en danger. D'autres moyens existent s'il en était besoin de rétablir l'équilibre notamment de faire cotiser les revenus du capital qui ont explosé ces dernières années.

- La moindre concession comme le mini à 1200 € brut subie une gonflette pour être présentée comme un progrès social majeur alors qu'il s'agit d'une somme brute soumise à cotisation bien en dessous de ce qui est nécessaire. Il s'agit en réalité d'un peu de confiture pour tenter de faire avaler la pilule amère du recul de l'âge de départ.

- Le gouvernement prétend avoir pris des mesures pour les salariés ayant de la pénibilité au travail en utilisant du bla bla : «un projet de justice qui protège de l'usure professionnelle».

C'est un mensonge. La mesure homéopathique du compte pénibilité créée en 2014 qui ouvre la possibilité à des salariés de partir plus tôt à la retraite, à condition qu'ils aient accumulé suffisamment de points, attribués en fonction de leur exposition à différents facteurs de pénibilité (travail de nuit, répétitif, etc.) n'est quasiment pas modifiée.

Ce dispositif avait été torpillé par Macron, qui a

supprimé les quatre critères concernant les métiers de la construction (manutention de charges, postures pénibles et vibrations).

Le gouvernement ne propose rien concrètement qui permette aux salariés du BTP de partir plus tôt.

- « Cette réforme, nous l'avons améliorée sur plusieurs points grâce à cette concertation importante », prétend le ministre du Travail,

Il est le seul, à y croire.

Des concertations ont été menées avec syndicats et patronat mais le gouvernement est resté droit dans ses bottes sur l'essentiel, ce qui a conduit à l'unanimité des organisations syndicales pour rejeter ce projet.

- Cette réforme serait légitime parce que Macron l'avait mise dans son programme avant les présidentielles et qu'il a été élu.

En réalité au premier tour Macron a obtenu seulement 27,58 % des votants et 20 % des inscrits. C'est loin de constituer une majorité qui soutenait ce projet.

Au contraire tous les sondages montrent que ce projet est massivement rejeté.

- « De toute façon le gouvernement ira jusqu'au bout. » C'est une affirmation bien hasardeuse car la mobilisation de tous peut faire échouer ce projet.

- Les organisations syndicales qui s'y opposent sont des imbéciles irresponsables. Macron affiche ainsi son mépris pour les salariés et ceux qu'ils ont élus pour les représenter.

Malgré ces mensonges largement diffusés et répétés, les salariés ne retiennent qu'une chose, ils vont devoir travailler deux ans de plus à s'user au travail et que ce projet est injuste et injustifié.

Oui c'est possible de gagner alors continuons de nous mobiliser dans l'unité?



Ils se gavent, on en bave. Ça suffit !

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

Il n'y en a même jamais eu autant et les inégalités se creusent.

En 2021, les dirigeants des 40 plus grand groupes français ont gagné en moyenne 7,9 millions d'euros, soit plus de 100 fois la rémunération de leurs salariés.

En 2019, ces patrons avaient gagné en moyenne 76 fois plus que leurs salariés. Leurs salaires ont ainsi progressé de 52 %.

Ceux des 120 groupes suivants ont eux gagné 4,5 millions d'euros progressant de 22 %.

Dans les deux cas, il s'agit d'un record historique.

On assiste à la même explosion en ce qui concerne les dividendes, cet argent gagné par le travail des salariés et reversé aux détenteurs de capitaux qui gagnent l'argent en dormant.

Les 40 plus grands groupes ont versé en 2022 plus de 80 milliards d'euros sous forme de dividendes ou de rachats d'actions C'est un niveau de dividendes jamais enregistré. Ce chiffre était de 69,4 milliards en 2021, soit une augmentation proche de 15 %.

Cette annonce intervient alors que les salariés subissent une baisse de leur pouvoir d'achat et d'allongement de l'âge du départ en retraite.

Ces bénéficiaires, fruit du seul travail des salariés, doivent servir à financer les retraites et maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Suivez nous sur notre page Facebook :



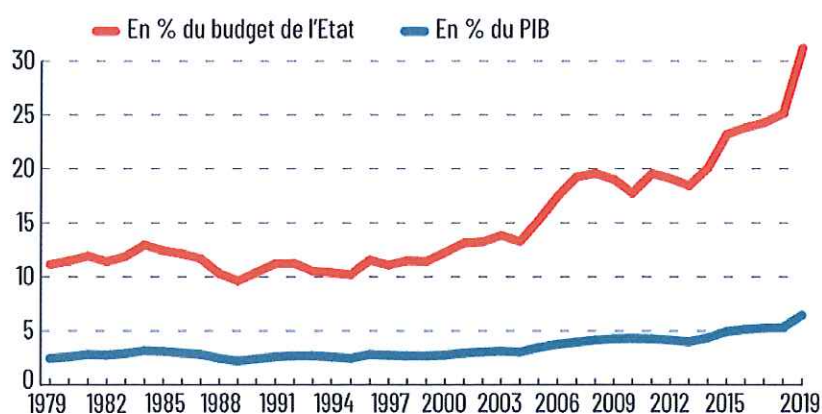
CGT Construction 63

Les cadeaux aux entreprises sont de plus en plus importants depuis 20 ans.

Le montant exorbitant des aides reçues par les entreprises, était de 157 milliards d'euros en 2019 soit près de 30 % du budget de l'état alors qu'il était de 67 milliards en 2007.

Une explosion des aides aux entreprises

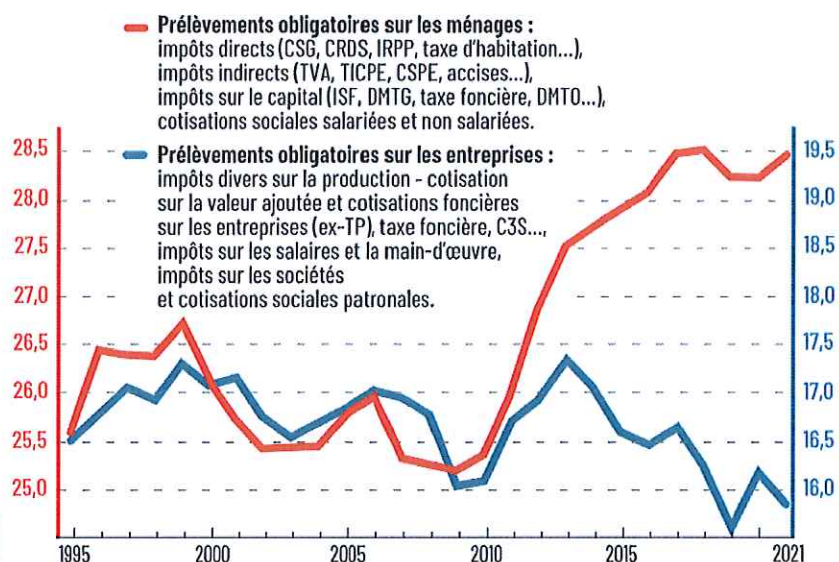
Total des aides reçues, en % du PIB et en % du budget de l'Etat



Ces cadeaux ont été payés par ceux qui travaillent

Des entreprises qui contribuent de moins en moins à l'effort collectif

Taux de prélèvements obligatoires sur les ménages et les entreprises, en % du PIB



Il y en a assez que ce soit toujours ceux qui travaillent qui payent

Il faut que ça cesse et seule la mobilisation de tous peut le permettre.

La réussite des mobilisations du 19 et 31 janvier est un encouragement à continuer et montre que l'on peut et doit gagner.

NOS DROITS

Temps de conduite du véhicule, la Cour de cassation reconnaît enfin que dans tous les cas le temps de conduite du véhicule de l'entreprise par un salarié est un temps de travail effectif.

La Cour de cassation reconnaissait jusqu'à maintenant que le temps de conduite d'un véhicule d'entreprise était un temps de travail effectif seulement lorsque le salarié prenait le véhicule au dépôt de l'entreprise.

Pourtant l'article L3121-1 du Code du Travail affirme que la durée du travail se définit comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ce qui est le cas lorsque le salarié conduit le véhicule de l'entreprise même entre son domicile et le chantier.

Mais le gouvernement Sarkozy avait fait mettre dans l'alinéa 1^{er} de l'article L 3121-4 du code du travail que : « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.* Mais cet article n'envisage pas le cas où le salarié conduit un véhicule de l'entreprise.

Il est évident que lorsque le salarié conduit le véhicule de l'entreprise, il est toujours sous l'autorité de l'employeur.

Au niveau européen, la Cour européenne a souligné à plusieurs reprises qu'un facteur décisif pour déterminer le temps de travail effectif est que le travailleur soit contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur.

La Cour européenne avait jugé dans plusieurs décisions que ce temps de conduite était un temps de travail effectif. Ces décisions devaient s'appliquer en France mais les gouvernements successifs refusaient de le transcrire dans le droit français.

Pourtant le tribunal administratif saisi par une organisation syndicale qui demandait des dommages-intérêts pour le fait que l'état n'avait pas traduit en loi la directive européenne a par jugement du 4/12/2018 reconnu que les décisions de la Cour européenne devaient s'appliquer en France en matière de qualification du temps de travail.

Par un arrêt du 23 novembre 2022, la Cour de cassation a enfin opéré un revirement de jurisprudence et se conforme enfin au droit de l'Union européenne sur la question des temps de

trajet des salariés conduisant un véhicule de l'entreprise entre le domicile et le lieu de travail. Elle considère désormais que les déplacements domicile/travail de ces salariés doivent être considérés comme du travail effectif et donc être rémunérés comme du temps de travail.

Faux témoignage dans un dossier prud'hommes :

4 mois de prison avec sursis, 500 € c'est la condamnation prononcée contre un directeur d'établissement.

Suite au licenciement d'un représentant du personnel, l'employeur produisait des attestations de salariés devant la juridiction prud'homale mettant en cause l'attitude de ce dernier lors de la campagne électorale de renouvellement du Comité d'entreprise et des délégués du personnel. Il produisait pas moins de 10 attestations qui ne furent pas retenues par les juges du fond en raison de leur caractère douteux.

C'est dans ce contexte que la CGT Commerce du Puy de Dôme portait plainte et obtenait gain de cause. Le tribunal caractérisant la subordination de témoins et a condamné le directeur.

Cette décision est importante car aujourd'hui, dans de nombreux procès prud'homaux, les employeurs n'hésitent pas à soutirer des témoignages à leurs salariés. Il est urgent de faire revivre la jurisprudence qui écartait ce genre de document en raison du lien de subordination dans lequel est placé le salarié.

Grand déplacement : confirmations

La Cour d'appel de Riom a condamné l'entreprise Constructel (ex MECI) à verser à un salarié domicilié dans les Bouches du Rhône embauché lors d'un renouvellement d'un CDD sur l'agence de Cournon au motif que l'éloignement du chantier ne permettait pas au salarié de regagner chaque soir son domicile.

Dans un autre cas, c'est le conseil de prud'hommes de Clermont qui a condamné l'entreprise TP Lyaudet, filiale de Guintoli, à verser des compléments d'indemnités de grand déplacement. En effet l'entreprise versait une indemnité de grand déplacement entre 15,6 et 57,50 €, bien inférieure au cout normal d'une pension qui se situent à environ 80 € par jour. Ce taux résultait d'arrêts précédents de cour d'appel confirmés en cassation.

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

NOS DROITS : Santé Sécurité

Chutes de hauteur

Travailler sur une charpente, un toit, un pylône, une plateforme, un échafaudage, qu'il soit temporaire ou régulier, le travail en hauteur est une activité à risque.

Les chutes constituent la seconde cause d'accidents du travail mortels après ceux de la circulation. Environ 15 000 accidents du travail avec au moins quatre jours d'arrêt.

Les chutes depuis des hauteurs qui peuvent être considérées comme relativement faibles ne sont pas sans danger : en effet chaque année, de nombreux accidents du travail sont dus à des chutes depuis des échelles et des escabeaux.

Il est interdit :

D'utiliser des échelles, escabeaux, marchepieds, comme poste de travail. Il ne peut y être dérogé qu'en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif (article R. 4323-63) ;

De recourir aux techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes pour constituer un poste de travail. Il ne peut y être dérogé qu'en cas d'impossibilité technique de faire appel à des équipements assurant la protection collective des travailleurs ou après évaluation dans les conditions prévues à l'article R. 4323-64. Les conditions d'utilisations sont alors strictement encadrées (articles R. 4323-89 et R. 4323-90) ;

De réaliser des travaux en hauteur, quel que soit l'installation ou l'équipement, lorsque les conditions météorologiques (vent important, tempête...) sont mauvaises (article R. 4323-68).

Beaucoup d'autres dispositions spécifiques aux travaux du bâtiment et de génie civil sont prévues :

- Obligation de signalisation avec interdiction d'accès au moyen de dispositifs matériels,
- Protection des ouvertures donnant sur le vide, des puits, des galeries inclinées, etc.
- Mise en place de garde-corps rampants provisoires sur les volées d'escalier non munies de leurs rampes définitives, les plates-formes de travail et passerelles, avec des spécifications propres (articles R. 4534-74 à R. 4534-84).
- Les travaux sur les toitures sont également soumis à un ensemble de dispositions (articles R.4534- 85 à R. 4534-94),

- Des mesures particulières de vérification (matériel, engins, installations et dispositifs de protection de toute nature utilisés sur un chantier) doivent être prises par une personne compétente à leur mise ou leur remise en service.

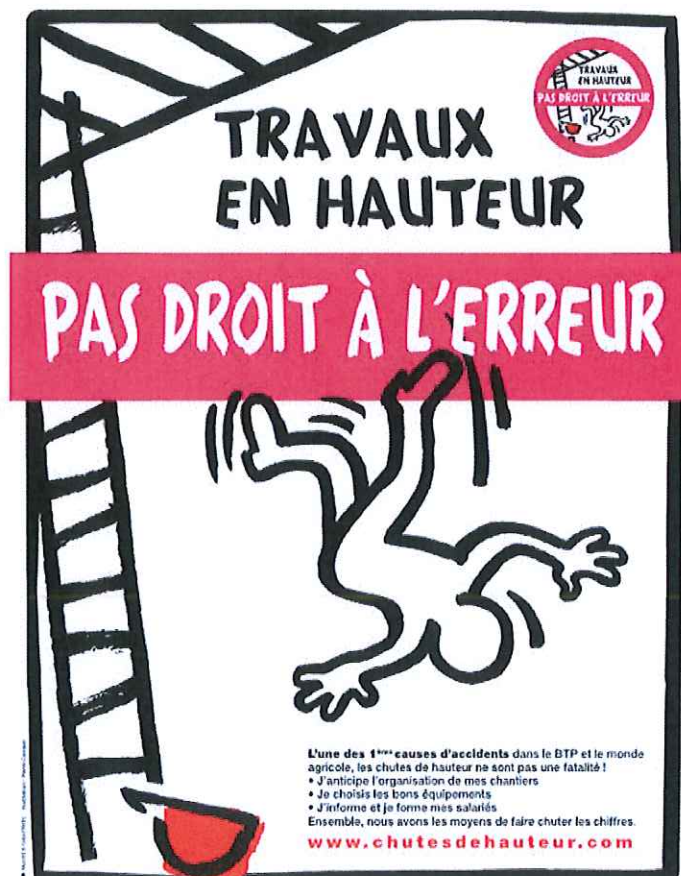
- Les salariés montant les échafaudages doivent être compétents et formés.

Un registre d'observations relatives à l'état des matériels doit exister sur le chantier (articles R. 4534-15 à R. 4534-20).

En cas de défaut de protection contre les chutes de hauteur, cette situation est considérée comme une situation de danger grave et imminent pour la vie et la santé des travailleurs. Le salarié doit faire valoir son droit de retrait (voir journal n° 103). Un arrêt temporaire des travaux en cours peut être prescrit par un agent de contrôle de l'inspection du travail (article L. 4731-1).

Certaines activités en relation avec les travaux en hauteur sont interdites aux jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans.

Il s'agit entre autres de la conduite d'équipements de travail mobiles, du montage et démontage d'échafaudages.



POUR FAIRE PAYER VOS HEURES SUPPLEMENTAIRES MARQUEZ LES !

Janvier		Février		Mars		Avril		Mai		Juin	
1 D		1 M		1 M		1 S		1 L	18	1 J	
2 L	1	2 J		2 J		2 D		2 M		2 V	
3 M		3 V		3 V		3 L	14	3 M		3 S	
4 M		4 S		4 S		4 M		4 J		4 D	
5 J		5 D		5 D		5 M		5 V		5 L	23
6 V		6 L	6	6 L	10	6 J		6 S		6 M	
7 S		7 M		7 M		7 V		7 D		7 M	
8 D		8 M		8 M		8 S		8 L	19	8 J	
9 L	2	9 J		9 J		9 D		9 M		9 V	
10 M		10 V		10 V		10 L	15	10 M		10 S	
11 M		11 S		11 S		11 M		11 J		11 D	
12 J		12 D		12 D		12 M		12 V		12 L	24
13 V		13 L	7	13 L	11	13 J		13 S		13 M	
14 S		14 M		14 M		14 V		14 D		14 M	
15 D		15 M		15 M		15 S		15 L	20	15 J	
16 L	3	16 J		16 J		16 D		16 M		16 V	
17 M		17 V		17 V		17 L	16	17 M		17 S	
18 M		18 S		18 S		18 M		18 J		18 D	
19 J		19 D		19 D		19 M		19 V		19 L	25
20 V		20 L	8	20 L	12	20 J		20 S		20 M	
21 S		21 M		21 M		21 V		21 D		21 M	
22 D		22 M		22 M		22 S		22 L	21	22 J	
23 L	4	23 J		23 J		23 D		23 M		23 V	
24 M		24 V		24 V		24 L	17	24 M		24 S	
25 M		25 S		25 S		25 M		25 J		25 D	
26 J		26 D		26 D		26 M		26 V		26 L	26
27 V		27 L	9	27 L	13	27 J		27 S		27 M	
28 S		28 M		28 M		28 V		28 D		28 M	
29 D				29 M		29 S		29 L	22	29 J	
30 L	5			30 J		30 D		30 M		30 V	
31 M				31 V				31 M			

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

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

6
s heures sur un calendrier est un plus à défaut d'autres preuves (disques pour les chauffeurs par exemple ou maintenant des relevés de déplacement de Google par exemple)

AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2023

I – GRILLES POUR L'ANNEE 2023 (Augmentation environ 5 %.)

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	22 276 €	23 704 €	25 377 €	27 528 €	31 060 €	34 397 €	37 065 €	38 189 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 811 €	1 927 €	2 063 €	2 238 €	2 525 €	2 797 €	3 013 €	3 105 €

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).
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	39 556,55 €	42 624,75 €	43 917,35 €
SALAIRE MENSUEL	3 216 €	3 465 €	3 571 €

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 EN 2023

Pour 2020, valeurs des minima annuels

A1	31 855 €	B3	45 826 €
A2	34 646 €	B4	44 234 €
B	36 180 €	C1	47 743 €
B1	41 525 €	C2	55 644 €
B2	42 539 €		

majorées de 15% pour les cadres au forfait jour

A1	36 633 €	B3	52 700 €
A2	39 843 €	B4	50 869 €
B	41 607 €	C1	54 904 €
B1	47 754 €	C2	63 991 €
B2	48 920 €		

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 2022 pour les salariés à 35H : 8,39 € , .

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 2023 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	22 176,00	1802,93	11,89	12,18
N I P2	110	22 795,00	1853,25	12,22	12,52
N II P1	125	23 695,00	1926,42	12,70	13,02
N II P2	140	25 720,00	2091,06	13,79	14,13
N III P1	150	27 365,00	2224,80	14,67	15,04
N III P2	165	29 472,00	2396,10	15,80	16,19
N IV	180	31 995,00	2601,22	17,15	17,58

(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 :
12,30 € par jour indemnisé en GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2023.

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2023

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	12,30 €	12,30 €	12,30 €	12,30 €	12,30 €	12,30 €
Temps de trajet	0,89 €	1,98 €	3,22 €	4,95 €	6,59 €	8,35 €
Frais de Transport	0,89 €	2,67 €	5,38 €	8,95 €	12,50 €	16,10 €
TOTAL	14,08 €	16,95 €	20,90 €	26,20 €	31,39 €	36,75 €

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 côté.

B Â T I M E N T

R É G I O N A U V E R G N E

CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} janvier 2023

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 725,00 €	1 775,00 €	1 900,00 €	2 030,00 €	2 265,00 €	2 595,00 €	2 852,00 €	3 184,00 €
Forfait jour						2 984,25 €	3 279,80 €	3 661,60 €

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

Pour toutes précisions complémentaires prendre contact avec le syndicat.

OUVRIERS Bâtiment à partir du 1^{er} janvier 2023

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel		Salaire horaire	
		151 H 67		151 H 67	
NI – P1	150	1715		11,31	
NI – P2	170	1755		11,57	
NII	185	1800		11,87	
NIII – P1	210	2000		13,19	
NIII – P2	230	2170		14,31	
NIV – P1	250	2320		15,30	
NIV – P2	270	2455		16,19	

Au 1er janvier 2023, le SMIC horaire est à 11,27 € 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
TOTAL	11,92	13,67	18,42	22,74	26,99	31,54

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 94,2 € en 2023 (hors région parisienne) par jour.

Carrières et matériaux au 1^{er} septembre 2022

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2022		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
<i>Echelon 1</i>	1 712 €	11,29 €	<i>Echelon 1</i>	1 992 €	13,13 €	<i>Echelon 1</i>	29 600 €	2 467 €
<i>Echelon 2</i>	1 719 €	11,33 €	<i>Echelon 2</i>	2 053 €	13,54 €	<i>Echelon 2</i>	36 885 €	3 074 €
Niv 2			<i>Echelon 3</i>	2 191 €	14,45 €	<i>Echelon 3</i>	39 130 €	3 261 €
<i>Echelon 1</i>	1 723 €	11,36 €	Niv 6			Niv 9		
<i>Echelon 2</i>	1 744 €	11,50 €	<i>Echelon 1</i>	2 228 €	14,69 €	<i>Echelon 1</i>	43 635 €	3 636 €
<i>Echelon 3</i>	1 791 €	11,81 €	<i>Echelon 2</i>	2 310 €	15,23 €	<i>Echelon 2</i>	50 550 €	4 213 €
Niv 3			<i>Echelon 3</i>	2 489 €	16,41 €			
<i>Echelon 1</i>	1 802 €	11,88 €	Niv 7			Niv 10		
<i>Echelon 2</i>	1 831 €	12,07 €	<i>Echelon 1</i>	2 537 €	16,73 €	<i>Echelon 1</i>	58 470 €	4 873 €
<i>Echelon 3</i>	1 881 €	12,40 €	<i>Echelon 2</i>	2 688 €	17,72 €	<i>Echelon 2</i>	64 105 €	5 342 €
Niv 4			<i>Echelon 3</i>	2 923 €	19,27 €			
<i>Echelon 1</i>	1 892 €	12,47 €						
<i>Echelon 2</i>	1 922 €	12,67 €						
<i>Echelon 3</i>	1 987 €	13,10 €						

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
	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
II	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

Tour des boîtes

L'entreprise Mazet condamnation confirmée en cour d'appel

Un chef d'équipe travaillant dans le secteur de l'amiante avait avec ses camarades exigé des bulletins plus clairs sur les heures supplémentaires et que les mesures de sécurité soient respectées.

Ils avaient signé une pétition en ce sens. Peu de temps après, à la fin d'une réunion avec le responsable du secteur et l'ensemble des salariés, ceux-ci avaient proposé devant ce chef de service que ce chef d'équipe soit leur délégué. Il avait obtenu un vote à l'unanimité.

La réponse de la direction n'avait pas tardé sous la forme d'une convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement avant les élections. Le salarié avec la CGT se défendait aux prud'hommes.

Il demandait le rappel sur sa qualification de chef d'équipe, le paiement des repos compensateurs pour les heures supplémentaires qu'il avait fait et des indemnités pour avoir été licencié alors que ces camarades avaient souhaité qu'il soit leur délégué. Le salarié a gagné devant le Conseil de prud'homme, mais la direction de Mazet avait fait appel de ce de ce résultat.

La cour d'appel vient de confirmer jugement du Conseil de prud'hommes qui avait alloué en plus les sommes dues pour le rappel sur qualification et le repos compensateur, une indemnité de 17 000 € pour le licenciement illicite.

RENON condamné : un géomètre est un technicien et il doit être classé ETAM E

Un géomètre de chez Renon saisit la juridiction prud'homale pour obtenir notamment sa qualification comme Etam E alors qu'il était classé ETAM D. Le Conseil de prud'hommes vient de juger qu'effectivement comme tout technicien, il devait à minima être classé au niveau E et a condamné l'entreprise à des rappels de salaire.

Le jugement est définitif.

Gravière : On pense toujours à toi Dominique

Ce 6 juillet 2022, tu es parti au boulot mais tu n'es jamais revenu, victime d'un accident de travail.

Le combat pour les retraites nous rappelle tes combats précédents pour bloquer le dépôt Total avec une bouteille de poire pour soutenir le moral et la bonne humeur. Lors de négociations paritaires la

délégation CGT a demandé une minute de silence à ta mémoire.

Le 19 janvier, nous avons eu l'occasion de nous rappeler avec tes camarades de chez Gravière présents, tout ce que tu avais fait et obtenu pour les salariés dans ton action de délégué et de militant dans l'entreprise.

Le 17 décembre nous étions plusieurs à venir déposer une plaque sur ta tombe à Miremont avec ta famille pour rappeler ton engagement et notre souvenir.

RÉSULTAT D'ÉLECTIONS

DUMÉZ Auvergne

La CGT a eu un élu ouvrier aux dernières élections.

EIFFAGE Construction

La CGT a eu un élu dans le collège ouvrier (il n'y a pas eu d'autres élus).

QUALIBAT: Une première et un sans faute

Qualibat est une association loi 1901 qui a pour mission de promouvoir la fiabilité des entreprises dans le bâtiment. Elle délivre des labels de qualification et de certification, à des artisans et des entreprises de construction.

Elle est présente dans toute la France avec 35 agences régionales et 150 salarié(e)s.

Pour la première fois plusieurs salarié(e)s (dont certaines sur l'agence de Clermont-Ferrand) ont souhaité s'organiser avec la CGT et ont présenté une liste de six candidat(e)s au niveau des ETAM. Tou(te)s les candidat(e)s CGT ont été élu(e)s dès le premier tour. Félicitations et bon courage !

Rockwool: la CGT largement en tête

Les élections ont eu lieu en novembre 2022.

La CGT a obtenu 8 élus titulaires au collège ouvrier (1 pour FO), un élu au collège des ETAM (3 pour FO qui a aussi obtenu 1 siège au collège cadre).

Au total dans l'entreprise, la CGT obtient une représentativité des voix supérieure à 70 %.

VB Energie : carton plein

Pour la première fois l'effectif dépasse les 50 salariés.

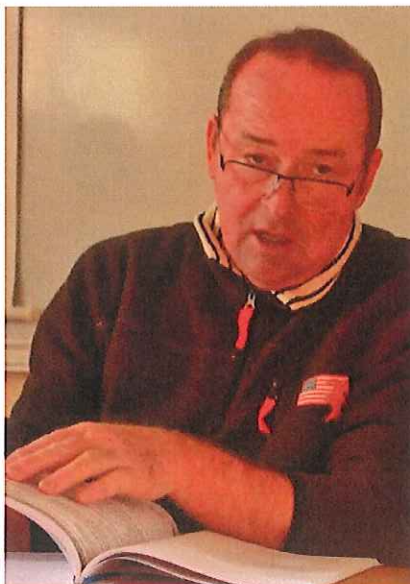
La liste CGT obtient :

Dans le collège des ouvriers 28 voix pour 32 inscrits.

Dans le collège des ETAM, 18 voix sur 20 inscrits.

11

Bon courage aux nouveaux élus.



Tour des boites

C'est l'époque des négociations annuelles des salaires dans les entreprises où il y a des représentants syndicaux.

La ligne de conduite des délégués CGT prioritaire est une augmentation des salaires pour tous égale à minima à l'inflation soit 6%.

EIFFAGE ENERGIE : Toujours moins dans une filiale qui gagne toujours plus !

Grâce au mouvement de grève organisé par la CGT dans le groupe EIFFAGE qui a été particulièrement bien suivi sur les chantiers du grand Paris la direction du groupe avait décidé de lâcher 300 euros et d'anticiper les négociations sur les salaires habituellement programmées en mars. Ces négociations pour l'année 2023 se sont mal terminées,

il y aura des perdant(e)s malgré la bonne année de notre filiale (+6%) et les bons résultats du groupe.

Avec une inflation de presque 7%, des négociations devraient se terminer par à minima la préservation du pouvoir d'achat de tous les salarié(e)s de la filiale. Ce n'est malheureusement pas ce qui a été soumis à la signature des syndicats.

Seulement 1.5% d'augmentation générale et quelques centimes sur les trajets, le panier et le ticket resto... Des miettes, rien que des miettes!

Reste les 4.1% d'augmentation de la masse salariale. Comment vont-ils être repartis entre les cadres, les ETAM et les ouvriers ?

Les minima de grille augmentent. Allons-nous être rattrapés par les minima ? Signer un tel accord c'est acheter un âne dans un sac ! Pour la CGT et les collègues consultés le compte n'y est pas, c'est donc inconcevable.

Les chiffres annoncés en augmentation au « mérite » ne veulent rien dire car cela peut permettre à la direction de continuer la stratégie salariale que nous contestons.

Chez EIFFAGE les dernières années c'est moins de mutuelle, moins d'intéressement, le risque d'une perte de pouvoir d'achat pour beaucoup de salarié(e)s est réel malgré les bons résultats de notre filiale.

Entrons dans la mobilisation. La lutte contre la réforme des retraites peut aussi devenir une lutte pour l'augmentation des salaires.

Notre but est d'organiser les salarié(e)s autour de revendications communes et si c'est nécessaire aller jusqu'à la grève pour obtenir satisfaction.

Suivez nous sur notre page Facebook : CGT Clévia Centre Est

Lafarge carrières et granulats : Défendre notre pouvoir d'achat face à l'inflation

Les négociations annuelles pour 2023 ont débuté.

Les salariés et leurs familles sont confrontés à une baisse significative de leur pouvoir d'achat.

Selon les projections de l'INSEE, l'inflation devrait s'établir à 7% au premier trimestre 2023 et se rapprocher de 5,5% au deuxième trimestre.

Les efforts consentis par les salariés doivent être récompensés par la garantie de leur pouvoir d'achat.

C'est la revendication de vos élus CGT. Mais la mobilisation de tous ensemble risque d'être nécessaire pour y parvenir.

Eiffage Route

La Direction propose une enveloppe de 5,2% de la masse salariale avec une augmentation générale de 1,5% seulement en novembre si les syndicats signaient avant fin décembre, ou sinon par décision unilatérale au 1er janvier 2023.

Il y aura un minimum de 60 € applicable pour tous sur l'augmentation au 1er avril 2023, et les accessoires ci-dessous pourraient être donnés au 1er janvier 2023. · Panier à 16,40€ · TR à 9,87€ · GD à 80,00€ · Eloignement à 12,00€ · Prime de conduite à 23,00€ · Prime d'entretien à 23,00€

CGT et FO demandent que l'augmentation générale à 1,5% soit appliquée dès le mois de novembre, comme cela a été accordé à la Construction, au Génie-civil. Pourquoi une telle discrimination au sein d'Eiffage ?

Les deux syndicats demandent à minima l'indice INSEE 2022 pour tous les salariés afin de faire face aux augmentations galopantes du coût de la vie.

VB Energie et Services

La direction a proposé une augmentation des salaires entre 4,5 et 5% de la masse salariale.

La CGT a demandé une augmentation individuelle de 100 € en plus de la grille des minima et 60 € pour les autres. Elle a demandé en outre que le panier passe de 12 à 12,80 € et que l'astreinte soit portée à 180 €.

La direction a accepté que le panier passe à 12,80 € et que l'astreinte soit revalorisée à 175 €.

Elle a refusé la proposition de la CGT d'augmentation individuelle des salaires inférieure à l'inflation.

Le pouvoir d'achat des salariés n'étant pas maintenu, la CGT a refusé de signer cet accord.

La direction fera une application unilatérale des mesures qu'elle a proposées.

Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

PERETTI plâtrerie peinture

Les élections ont eu lieu pour le premier tour le 6 Décembre. Nous avons présenté deux candidats pour 4 sièges à pourvoir. Le quorum n'ayant pas été atteint nous les avons représentés au deuxième tour ou notre camarade Jean Yves ROBERT a été élu comme titulaire et Nicolas DUVERT comme suppléant.

Ayant fait plus de 10% des voix au premier tour, nous avons désigné Nicolas DUVERT comme délégué syndical CGT.

Nous souhaitons bon courage à nos élus dans l'exercice de leurs mandats.

OPAC 43 : Elections des représentants du personnel au CSE.

GRAND CHELEM pour les candidats CGT.

Les élections au CSE avaient lieu du 1^{er} au 8 décembre 2022 au sein de cette entreprise du logement social de 119 salariés. Le personnel a voté électroniquement à plus de 80% et nous présentions des listes complètes pour les 3 collègues.

Nos 12 candidats titulaires et suppléants ont été élus par plus de 90% des votants dès le premier tour de scrutin. C'est une grande confiance à cette équipe syndicale qui a fait un travail exceptionnel pendant 4 ans dans des conditions très difficiles. Ils ont lutté contre une direction autoritaire et peu ouverte à la négociation les 3 premières années de mandat. Ils ont résisté à toutes les attaques collectives ou individuelles. Ils ont du faire preuve d'acharnement et de ténacité face au refus de négociation de la direction.

Les salariés des 3 collègues ont approuvé leur action par ce vote massif en leur faveur. C'est une belle récompense du travail accompli ces 4 dernières années. Notre déléguée syndicale courageuse et tenace peut compter sur une équipe sérieuse et compétente pour ce mandat qui commence.

Le militantisme de proximité porte toujours ses fruits, le résultat est là. On récolte toujours ce que l'on sème.

Leur action pour ce mandat sera importante mais plus facile avec le soutien de l'ensemble du personnel. La nouvelle direction qui est plus ouverte au dialogue social devra tenir compte de ce résultat d'élection.

GAGNE Charpentes métalliques .

Large confiance renouvelée aux candidats CGT.

Les élections au CSE avaient lieu le 18 novembre au sein de cette entreprise. Les salariés du collègue ouvriers et employés ont voté à plus de 73% au premier tour ou nous présentions une liste complète CGT.

Nos 8 candidats titulaires et suppléants ont été élus à plus de 80% des votants et notre délégué syndical à 90%. C'est une grande confiance apportée par les travailleurs à nos candidats de ce collègue. Par ce vote massif ils ont approuvé sans réserve leur action revendicative pendant les 3 ans de mandat. Cela n'a pas été facile car la direction a multiplié les discriminations envers nos élus. Ils ont même demandé le licenciement de l'un d'entre eux pour une faute bénigne à l'inspection du travail qui l'a justement refusé.

Notre délégué syndical a accompli sa tâche avec sérieux et ténacité ainsi que toute l'équipe syndicale. Les militants de notre syndicat construction continueront à les soutenir et aider pendant ces 4 années de mandat. Nous les remercions pour leur dynamisme et leur travail syndical de proximité.

Bon courage à cette équipe chevronnée et compétente.

CANTAL

Cantal : Notre camarade Jérôme Donore, menuisier chez Pyram, a été élu secrétaire de l'Union départementale CGT du Cantal lors de son congrès le 30 septembre 2022.

Il exprimé sa volonté dans un message simple :
« Donner envie aux gens de se mobiliser, d'arracher des victoires »





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

Adresse _____

Téléphone : _____ Portable : _____

Email _____ Date de Naissance : ____ / ____ / ____

Entreprise : _____

Adresse entreprise : _____

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

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

Taux Horaire : _____ Cotisation _____

PAC (prélèvement des Cotisations) OUI Non

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

✂ _____

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

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

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

DÉBITEUR

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Identifiant Créancier SEPA : **FR34ZZZ491091**

CRÉANCIER : SYNDICAT CGT CONSTRUCTION

INTER DEPARTEMENTAL 03 / 63

Adresse : MAISON DU PEUPLE – PLACE DE LA LIBERTE

63000 CLERMONT FERRAND

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

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

A : _____ Le _____

Signature :

POUR 2023, C'EST DECIDE, JE ME SYNDIQUE CGT

POUR CONNAITRE ET DEFENDRE MES DROITS

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

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

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

SE SYNDIQUER, C'EST NORMAL

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

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

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

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

Eux, ils le savent, ils sont presque tous syndiqués. Rejoins-nous pour :

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

MODALITÉS PRATIQUES

*A peu près 1 heure par mois pour te syndiquer
C'est facile, ce n'est pas cher et ça rapporte gros*

- Fournir un RIB pour le prélèvement automatique
- Le prix d'une cotisation mensuelle (un timbre) c'est un peu plus que le prix de l'heure,
- Le prélèvement se fait tous les 2 mois, le montant est donc de 2 fois le prix de l'heure.

Outre le fait essentiel que je participe à la création d'une force qui permet de discuter d'égal à

MES DROITS EN ME SYNDIQUANT

égal avec les employeurs, j'ai droit :

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

ATTENTION POUR PAYER MOINS

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

La cotisation syndicale va augmenter de 5 % en 2023.

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

**Pour vous renseigner et vous aider,
vous pouvez prendre contact auprès de vos élus CGT ou aux permanences juridiques**

PERMANENCES SYNDICALES			
LIEU	ADRESSE	TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple Place de la Liberté	04 73 16 91 81 04 73 16 91 24	a Mardi de 17 H à 19 H a Samedi sur rendez vous
UL RIOM	73 rue de Lafayette	07 66 79 50 09	a Lundi de 17 H à 19 H a Vendredi de 16 H à 19 H
UL Issoire	Maison des Syndicats 46 Bd Jules Cibrand	07 85 59 04 52	Les lundi de 17h00 à 19h00 ou sur RDV.
UL ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	a Samedi de 10 H à 12 H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	a Mardi de 18 H à 20 H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	a Vendredi de 14 H à 17H (Sur rendez vous)
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MAX DORMOY	04.70.28.40.66	a Jeudi de 14 H à 17H (sur rendez-vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	a Mardi de 17 H à 20 H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS 4 RUE DE LA PASSERELLE	04.71.05.51.21	a 1er Vendredi du mois de 9 H à 12 H
UL BRIOUDE	RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	a 2ième vendredi du mois de 9 H à 11 H
UL THIERS	Bourse du Travail Rue des Dr Dumas	04 73 80 07 19	a 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