



AUVERGNE CONSTRUCTION



Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

mai 2023- N° 105



Suivez nous sur notre page Facebook :



Pour être plus forts, il faut être plus nombreux

Sommaire

Edito	p 1
Pénibilité	p 2
Ils se gavent	p 3
Il y a 20 ans	p 4 & 5
Nos droits : chaleur	p 6
Grilles	p 7 à 10
Nos droits	p 11
Tour des boîtes	p 12 à 15
AG et Permanences :	p 16

Aujourd'hui on peut croire que Macron a gagné en reportant illégitimement l'âge de départ en retraite. Pourtant les surprises sont toujours possibles, tellement les salariés ont manifesté le rejet de cette réforme des retraites.

Les syndicats unis et la CGT en particulier ont été le fer de lance de cette contestation. Ces syndicats qui sont méprisés dans les médias, chassés dans les entreprises ont montré que le salariat uni était une force réelle.

Notre pire ennemi après Macron a été la fatalité. Beaucoup trop de salariés ont pensé qu'on ne pouvait pas gagner alors que cela est toujours possible à la condition d'être encore plus nombreux.

Malgré tout, bien que puissant, révélant la colère des salariés, le rapport de force que nous avons créé a été insuffisant. Pour l'augmenter il aurait fallu encore plus bloquer. Mais plus bloquer, c'était être encore plus nombreux.

La force des syndicats c'est le nombre de salariés que nous réussissons.

Les syndicats défendent la petite et la grande revendication. La grande revendication c'est les retraites, les salaires et la petite c'est le respect des conditions de travail, de la dignité, des acquis, des conventions collectives.

Ce combat est permanent. Il est de tous les jours, c'est celui du respect, d'avoir la juste part dans les richesses créées notamment par l'augmentation des salaires directs ou indirects.

C'est l'histoire de tout le mouvement social depuis que le salariat existe avec des hauts et des bas. Mais les victoires restent; même si le patronat ne cesse de vouloir les grignoter. Nous en profitons toujours. La liste est longue : sécurité sociale, congés payés, conventions collectives, réduction du temps de travail, etc.

Aujourd'hui on voudrait nous faire croire que c'est naturellement, grâce à la générosité du patronat que cela a été obtenu, c'est absolument faux.

S'unir pour se faire respecter est toujours d'actualité. Beaucoup l'ont compris en se syndiquant pendant ce conflit. Il nous faut continuer, discuter avec nos proches, nos collègues pour renforcer le syndicalisme afin de faire respecter nos droits.

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

PENIBILITE DE NOS MÉTIERS

Intervention de la CGT Construction lors de la manifestation du 15 mars

Les camarades CGT Construction portent en ce moment une motion à la chambre patronale du bâtiment lors d'une réunion qui se tient ce jour, sur notre revendication d'une retraite à 55 ans et pas 64 ans car les salariés des chantiers du BTP refusent de mourir au travail.

Ce projet gouvernemental est injustifié et injuste particulièrement vis-à-vis des salariés de nos professions.

Les salariés de la construction représentent 7% des salariés de ce pays.

Le nombre d'accidents du travail dans nos professions est de 70 000 par an auxquels il faut ajouter 10 000 accidents pour les intérimaires travaillant dans le BTP et 10 000 maladies professionnelles. C'est un accident toutes les 5 minutes.

Chaque jour, un salarié du BTP ne rentre pas chez lui perdant sa vie au travail.

Le risque d'accident est environ trois fois plus élevé que la moyenne nationale de même que le taux de gravité.

Chaque année, 6 000 salariés sont reconnus avec une invalidité professionnelle.

Les salariés de nos professions sont exposés à une activité physique importante, soumis à des postures pénibles et exposés aux intempéries (froid, chaleur, pluie). L'âge du salarié augmente les risques d'accident.

7 salariés sur 10 de nos professions n'arrivent pas à 60 ans ne peuvent finir dans le BTP. Ils sont au chômage, en maladie, en accident du travail, déclarés inaptes par la médecine du travail.

Les petits patrons sont touchés comme nous. Même la CAPEB (syndicat des artisans) des cotes d'Armor a appelé ses adhérents à manifester contre ce projet.

Si le projet Macron passait, un salarié licencié à 60 ans pour inaptitude terminerait sa carrière au RSA. Il ne pourrait toucher le chômage jusqu'à 64 ans et ne pourrait bénéficier du régime des carrières longues car il n'aura pas travaillé et donc cotisé pendant 44 ans.

Nous sommes résolus à le combattre jusqu'au bout pour ne pas faire exploser les risques pour la santé des salariés et conduire beaucoup à terminer leur carrière dans la misère.

Le gouvernement nous ment. Il n'y a rien sur la pénibilité que du bla bla !

Les carrières longues seront contraintes de travailler 43 ou 44 ans. C'est mission impossible !

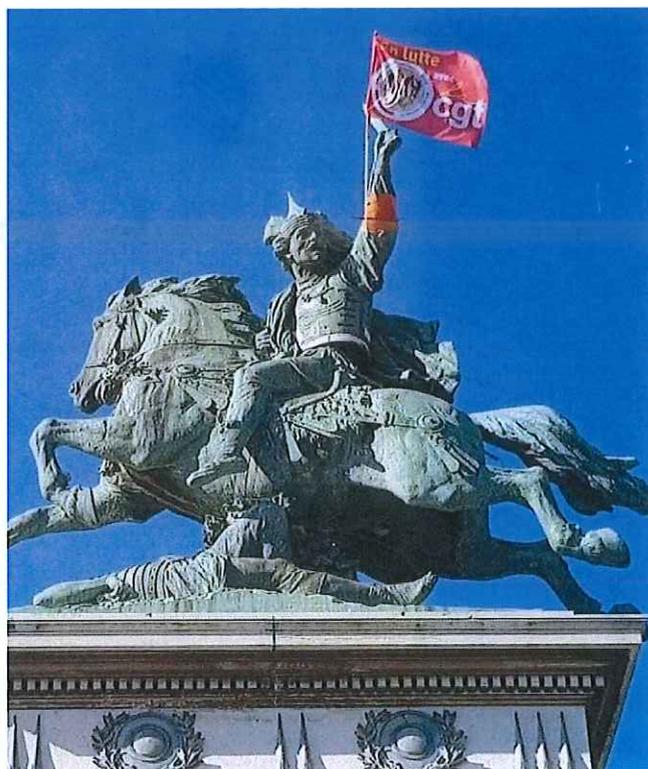
C'est pourquoi nous devons être déterminés jusqu'au bout pour gagner.

Merci à tous ceux qui ont participé aux manifestations.

Dans la situation actuelle il était difficile financièrement de faire grève, toutefois mieux vaut un mois difficile que deux ans de galère.

Vous avez été nombreux (pas assez) à participer venant en groupe entre autre de Rockwool, Colas, VB Energie, SPIE Net work, Léon Grosse, Chartron, OPH, Pichot, Dumez, Entreprise Electrique, Eiffage route, Eiffage Energie, Mazet, Eurovia, DSC, INEO mais aussi nombreux à venir individuellement de petites ou plus grosses entreprises, ainsi que des retraités de la profession.

Nous remercions aussi tous les artisans qui sont venus bien que leur syndicat n'ait pas appelé. En effet, ils se rendent compte qu'ils ne peuvent plus travailler normalement à 64 ans et qu'ils n'ont pas les mêmes intérêts des grands groupes qui tiennent les manettes de la FFB.



Le drapeau de la CGT Construction flotte depuis trois mois sur la Place de Jaude.

Ils se gavent, on en bave. Ça suffit !

Salaires, retraites, même combat

La bataille continue

Alors que plus de 90% des salariés de ce pays refusent le report de l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans, le gouvernement passe en force au mépris de la démocratie.

Cette mesure imposée par Macron, le dictateur des actionnaires, est injuste, injustifiée et illégitime.

En même temps les salaires ne suivent pas l'augmentation du coût de la vie et nos salaires sont rattrapés par le SMIC.

Ne nous trompons pas le problème des retraites comme des salaires, c'est le partage des richesses créées par notre travail.

Ils veulent en faire baver aux salariés pour mieux gaver les actionnaires.

Vinci a réalisé un bénéfice net 2022 en hausse de 64 %, à 4,26 milliards d'euros. Le dividende (l'argent versé aux actionnaires) est augmenté de 38% (126% en 10 ans).

Eiffage a réalisé un bénéfice net en 2022 en hausse de 15,3%. le dividende en augmentation de plus de 16 %.

Pour s'opposer à cela, il faut créer un rapport de force comme l'ont fait nos anciens pour obtenir nos acquis sociaux.

Le grand patronat et le gouvernement, son bras armé, sont violents. Ils ne lâchent que s'ils sont contraints par la mobilisation des salariés.

Baisser la tête n'empêche pas les coups au contraire cela les encourage.

Au contraire pour résister et inverser cette logique, il nous faut être unis et mobilisés.

Il nous faut une CGT plus forte de votre adhésion

Pour dire que la bataille des retraites n'est pas terminée contrairement à ce que voudrait faire croire le gouvernement.

Pour exiger l'indexation des salaires sur l'augmentation du coût de la vie.

Pour connaître ses droits et se défendre au quotidien.

Retraite, Salaire:

Une juste répartition des richesses

La CGT pour financer les retraites propose plusieurs moyens :

- Réduire le chômage notamment en relocalisant les activités industrielles,
- Etablir l'égalité des salaires hommes-femmes
- Et surtout faire cotiser les dividendes versés aux actionnaires. En effet ces dividendes sont le fruit de la richesse créée par le travail

Le rassemblement national : faux sauveur des retraites

Au contraire, le Rassemblement national, absent de toutes les manifestations pour la défense des retraites, demande la baisse des cotisations et ne parle pas de faire cotiser les dividendes mais juste d'augmenter la natalité. Baisser les cotisations, c'est baisser notre salaire et nos retraites.

Le Rassemblement national a toujours été contre les syndicats.

Il est absent des manifs salariales du premier mai. Il continue la tradition pétainiste, Il défend son propre premier mai et en fait une manifestation patriotique. Il prône la solidarité nationale, contre la solidarité salariale.

Pour le Rassemblement National il n'y a pas d'opposition entre les intérêts du capital et du salariat.

Pour nous la répartition des richesses créées par le travail est une opposition fondamentale.

Il ne propose pas de prendre sur les dividendes des actionnaires

Il fourvoie les salariés dans l'erreur en nous divisant. Il oppose les salariés suivant leur nationalité en invoquant la préférence nationale ou entre les salariés du public et du privé alors que nous avons tous le même intérêt..

Pour nous les salariés ont le même intérêt et il faut s'unir. L'unité des salariés est la mère des victoires, la division un poison !

En octobre 2022, le Rassemblement National a voté contre le rétablissement de l'Impôt sur la Fortune et contre la hausse du SMIC,

Sa seule présence forte dans les syndicats est dans les syndicats de police qui soutiennent et justifient les exactions policières.

La bataille des retraites

En 2003, François Fillon, Ministre des Affaires Sociales dans le gouvernement Raffarin, organise une réforme des retraites. Dès le 1^{er} février 2003, l'ensemble des confédérations appelle à une journée d'action.

L'objectif du gouvernement est, sous le prétexte d'aligner la durée de cotisation des salariés de la fonction publique (37,5 annuités) sur celle du privé (40 ans depuis 1995), d'allonger à terme la durée de cotisation à 42 ans pour tous.

Le 13 mai 2003, les manifestations mobilisent dans toute la France, entre 1 et 2 millions de manifestants. Jean-Pierre Raffarin, Premier Ministre, déclare déjà : « *C'est pas la rue qui gouverne !* ».

Alors que la mobilisation est prometteuse, moyennant de fameuses promesses sur la pénibilité qui ne furent jamais tenues, François Chérèque, sans consulter les syndicats, dans la nuit du 14 au 15 mai, annonce le retrait de la CFDT du mouvement.

Cette décision de la direction de la CFDT de soutenir la réforme des retraites est vivement contestée en interne notamment en Auvergne.

Les manifestations et grèves se poursuivent et le 25 mai, 600 000 personnes manifestent à Paris, en revendiquant « *37,5 annuités pour tous, public et privé* ».

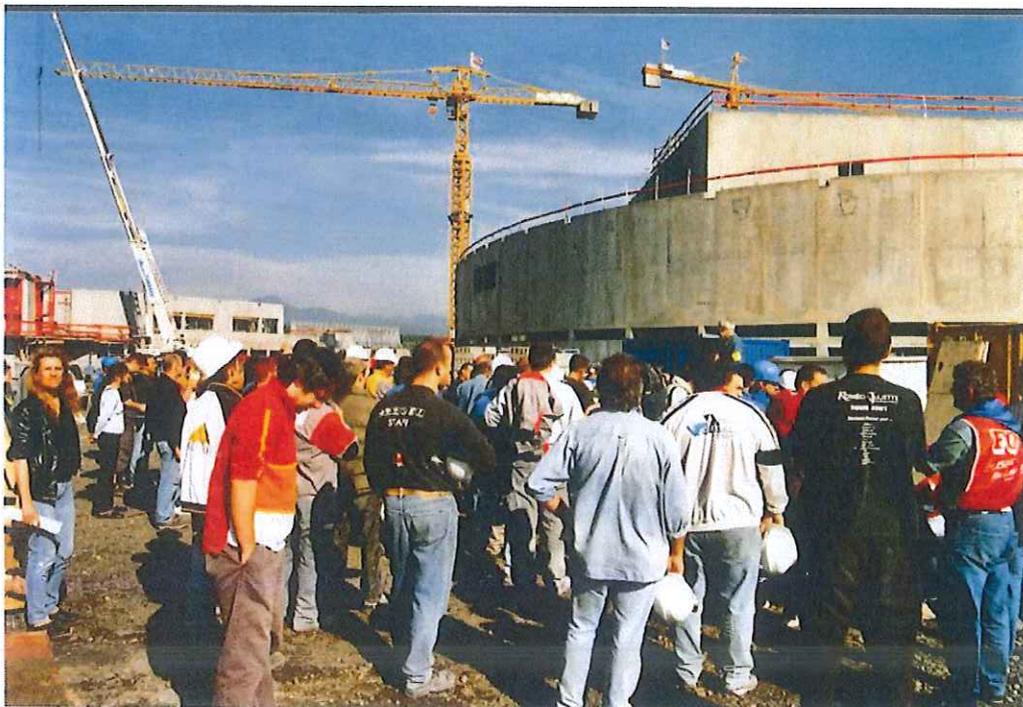
La CFDT Construction du Puy de Dôme mobilise autour de cette revendication. Nous expliquons que sous le prétexte de justice, le but du patronat et du gouvernement est de passer tout le monde à 42 ans de cotisations, que la justice c'est les 37,5 annuités pour tous.

Au syndicat de la construction nous avons conscience que seule une grève prolongée peut faire

reculer ce gouvernement. A cette époque le plus gros chantier du Puy de Dôme est celui de la Halle d'Auvergne dont le gros œuvre est fait par SOBEA, filiale du groupe Vinci.

Clin d'œil de l'histoire, c'est dans ce bâtiment que vingt ans plus tard, s'est tenu le cinquante troisième congrès confédéral CGT, en plein mouvement social contre le report de l'âge de départ à 64 ans.

Le 3 juin 2003 les salariés de SOBEA se mettent en grève pour participer à la manifestation sur les retraites, le 4 juin, ils votent la poursuite du mouvement.



Le lendemain le chantier était bloqué et les camarades de chez Dumez, Eiffage et d'autres entreprises du bâtiment arrivent en renfort. Le mouvement s'est ainsi poursuivi toute la semaine.

Ultime manœuvre pour tenter de briser le droit de grève, une plainte en référé était déposée par Giscard d'Estaing président de la région Auvergne et la direction de SOBEA pour demander au syndicat une indemnisation de 51 000€ ! Heureusement le tribunal les a déboutés de cette demande.

La grève durera toute la semaine, mais comme elle ne s'est pas étendue à d'autres secteurs, elle n'est pas reconduite.

Il y a vingt ans en 2003

SOBEA avait sous-traité sur ce chantier les travaux de montage de pierre à une entreprise chinoise.

Dès le début de la grève, la direction SOBEA leur fait évacuer le chantier. Nous ne saurons jamais comment ils étaient payés. En aout la police encercle le chantier et expulse 13 jeunes chinois « en situation irrégulière ». Sobebe n'a jamais été inquiété.

Finalement, la réforme Fillon est adoptée définitivement en juillet 2003.

les mêmes objectifs revendicatifs.

Comme d'autres syndicats, la construction du Puy de Dôme organise son congrès de désaffiliation en le 25 octobre 2003. Lors du Congrès, Daniel Lorin secrétaire du syndicat militant CFDT depuis 1964 conclut son discours : « *je ne quitte pas la CFDT, c'est la CFDT qui me quitte* ». Les 100 militants présents représentatifs des 1230 adhérents venant des 40 sections syndicales votent le départ de la CFDT et l'adhésion à la CGT à 96,8%.



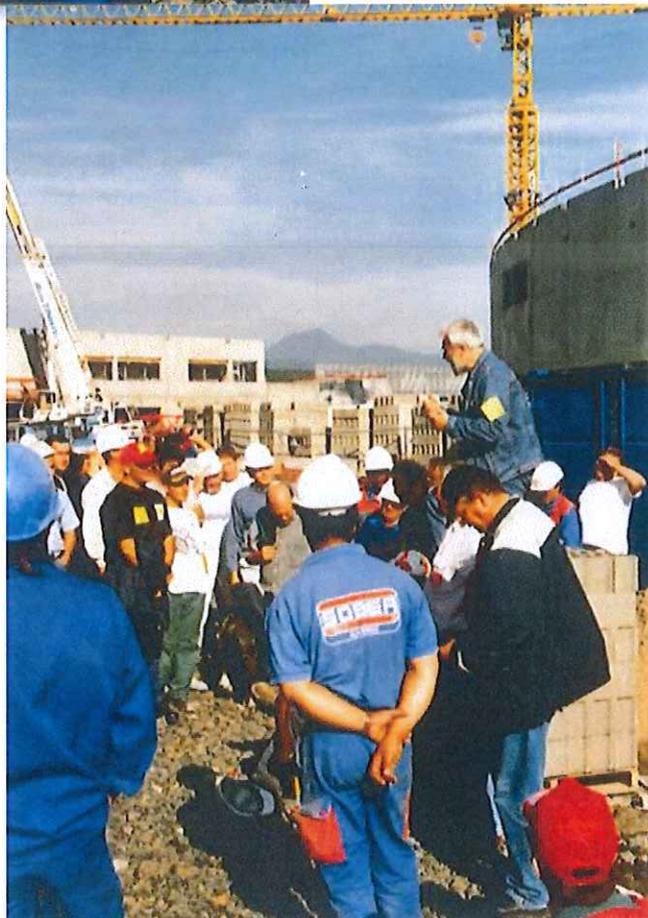
L'Union départementale de Haute-Loire vote sa propre dissolution. Le 7 novembre 2003 le syndicat de la Haute Loire de la construction vote lui aussi sa désaffiliation et rejoint la CGT. Sur les dix-huit-mille adhérents que comptait la CFDT en Auvergne, 55% la quittent, cinq mille rejoignent la CGT.

Les oppositionnels de la CFDT comprennent qu'à l'épreuve de la réforme de retraites, ils ne survivront pas dans la CFDT. Ils analysent ce renoncement de la CFDT comme une trahison. L'espoir de changer la CFDT de l'intérieur est mort.

En Auvergne, nous sommes soucieux de ne pas diviser un peu plus le syndicalisme et nous organisons un départ vers la CGT le plus massif possible. Lors de la manifestation du 25 mai à Paris, contact est pris au plus haut niveau avec Maryse Dumas, membre du bureau confédéral. L'accueil est très favorable.

Un congrès régional extraordinaire de la CFDT Auvergne est organisé le 13 octobre 2003, au cours duquel les syndicats sont invités à ne pas se disperser, à poursuivre l'action et à rejoindre la CGT. Ce congrès fut chargé d'émotion chacun étant conscient que des équipes allaient se défaire, une histoire s'arrêter.

Les syndicats de la construction de Haute Loire du Puy de Dôme et de l'Allier prennent contact avec la Fédération de la CGT Construction. Les contacts sont excellents et nous vérifions que nous avons



NOS DROITS : Santé Sécurité

Travail par forte chaleur en été : protéger sa santé

Le travail lors des chaleurs d'été, particulièrement à l'extérieur, est dangereux.

La canicule ou des conditions inhabituelles de chaleur sont à l'origine de troubles pour la santé et d'accidents du travail dont certains peuvent être mortels.

L'OPPBTP (l'organisme de prévention du bâtiment) considère qu'au-delà de 30° pour une activité de bureau et 28° pour un travail physique, la chaleur peut constituer un risque pour la santé des salariés.

L'employeur est tenu de prendre des dispositions pour protéger les salariés.

Sur l'organisation du travail

- Limiter si possible le temps d'exposition des salariés au soleil ou prévoir une rotation des tâches, lorsque des postes moins exposés en donnent la possibilité.
- Aménager les horaires de travail, afin de bénéficier au mieux des heures les moins chaudes de la journée.
- Augmenter la fréquence des pauses et, en extérieur, adapter leur durée à la température.
- Eviter le travail isolé : privilégier le travail d'équipe, permettant une surveillance mutuelle des salariés.

Sur l'aménagement des postes de travail, l'employeur est tenu de :

- Fournir de l'eau potable et fraîche (l'obligation est prévue à l'article R.4534-143 du Code du travail).
- Prévoir des lieux de repos climatisés ou aménager des zones d'ombre (l'obligation est prévue par l'article R4534-142-1 du Code du travail)
- Fournir des équipements techniques permettant de limiter les effets de la chaleur. Une gamme d'équipements et d'accessoires existent:

Pour garder la tête au frais, la calotte rafraîchissante qui se fixe à l'intérieur du casque ou le protège nuque sont efficaces. La durée d'action varie de 5 à 10 heures.

Le gilet de refroidissement retient l'eau et garde le corps au frais.

Il existe aussi des chaussettes et semelles contre l'excès de transpiration.

- Recourir à la climatisation dans les bâtiments et dans les postes de travail spécifiques, comme les engins de chantier par exemple.

Mettre les salariés aux intempéries en cas de très fortes chaleurs (alerte rouge météo).

Le niveau de vigilance météorologique rouge correspond à *une canicule extrême : canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique, à fort impact sanitaire pour tout type de population, et qui entraîne l'apparition d'effets collatéraux notamment en termes de continuité d'activité.*

Selon l'article L. 5424-8 du Code du travail, « *les intempéries correspondent aux conditions atmosphériques et aux inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard à la santé ou à la sécurité des salariés, ou encore à la nature ou à la technique du travail à accomplir* ».

Les salariés sont en droit d'exiger de l'employeur la mise en intempéries et à défaut d'accord de celui-ci de faire valoir leur droit de retrait.

Contactez immédiatement la CGT.

Inaptitude au travail : Attention !

L'avis du médecin du travail s'impose s'il n'est pas contesté devant les prud'hommes dans le délai de 15 jours !

En cas d'arrêt maladie ou accident d'une durée supérieure à un mois, l'employeur a obligation de faire passer au salarié une visite de reprise auprès de la médecine du travail.

La décision de la médecine du travail peut être contestée par l'employeur ou le salarié devant le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond. Mais le délai est très court de quinze jours seulement.

Le conseil de prud'hommes peut examiner les éléments de toute nature ayant conduit à l'avis du médecin du travail (le juge peut tenir compte des résultats de l'étude de poste – ou de l'absence de réalisation d'une étude de poste – pour apprécier la validité de l'avis médical).

Lors de la visite de reprise du travail en cas d'arrêt à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle (même si les derniers arrêts sont en maladie), le médecin du travail est tenu de remettre un document appelé DITI qui permettra à celui-ci d'être remboursé par la sécurité sociale pendant le temps d'attente de la décision de l'employeur. N'oubliez pas de le demander !

Nous conseillons donc aux salariés de contacter très rapidement la CGT afin de préserver leurs droits.

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

majorées de 15% pour les cadres au forfait jour

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 €		

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 coté.

BÂTIMENT

RÉGION AUVERGNE

CLASSIFICATION ETAM

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

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).

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 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 (SMIC à 11,52 €)	
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 mai 2023, le SMIC horaire est à 11,52 € de l'heure

PETITS DÉPLACEMENTS depuis le 1er Avril 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	11,15	11,15	11,15	11,15	11,15	11,15
Temps de trajet	0,64	1,38	2,71	3,93	4,98	6,51
Frais de transport	0,83	1,9	5,6	8,83	12,22	15,43
TOTAL	12,62	14,43	19,46	23,91	28,35	33,09

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 2021		
	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 mars 2023

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1 728,25 €	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
2	170	1 735,25 €	38,82	77,65	116,48	155,3	194,13
2	180	1 749,49 €	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
2	195	1 807,93 €	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
3	210	1 866,37 €	42,32	84,65	126,99	169,3	211,64
3	225	1 924,81 €	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
3	245	2 002,73 €	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
4	250	2 022,21 €	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
4	270	2 100,13 €	47,92	95,85	143,77	191,7	239,61
4	290	2 178,05 €	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
5	310	2 255,97 €	51,64	103,3	154,95	206,61	258,26
5	330	2 333,89 €	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
5	350	2 411,81 €	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

NOS DROITS

Faire respecter les qualifications

Les qualifications devraient être établies en fonction des savoir-faire des salariés, de leurs fonctions, de leur expérience, des responsabilités qu'ils prennent.

Elles sont en principe définies par les conventions collectives mais de façon très vague.

Toutefois les conventions collectives du bâtiment et du travaux Publics sont plus précises sur la prise en compte des diplômes :

Diplôme de niveau IV de l'éducation nationale (niveau CAP ou BEP) ils doivent être classés au coefficient 185 (niveau II) pour les ouvriers du bâtiment, 125 (niveau II 1) pour les ouvriers des travaux publics, au niveau B pour les ETAM du BTP).

Diplôme de niveau V de l'éducation nationale (bac pro ou bac technologique) :

Au coefficient 210 (niveau III 1) dans le bâtiment puis 230 (niveau III 2) au bout de 18 mois

Au coefficient 150 (niveau II) dans les travaux-publics puis 165 (niveau III 1) après 12 mois pour les bacs pro et 18 mois pour les bacs technologiques

Au niveau C chez les Etam du BTP.

Diplôme de niveau VI (BTS) de l'éducation nationale au niveau E chez les ETAM du BTP

Enfin pour les ÉTAM du BTP, les conventions collectives énoncent clairement que les techniciens ou agents de maîtrise sont classés obligatoirement au niveau E ou au-dessus.

Ceci a été confirmé de façon quasiment constante par les arrêts de la Cour d'Appel.

Actuellement, près de 20 salariés appartenant anciennement à l'entreprise SCOPELEC ont saisi le Conseil de prud'hommes pour faire respecter leurs qualifications et le minimum de salaire qui s'ensuit. Les sommes demandées peuvent atteindre 10 000 €.

La CGT a tenu son congrès confédéral du 27 au 31 mars 2023 à Clermont-Ferrand dans le contexte de lutte contre la réforme des retraites.

Pres de 942 délégués ont principalement débattu sur le bilan d'activité du précédent mandat et le document d'orientation.

Le document d'orientation, c'est la feuille de route de la confédération.

La CGT est sortie de ce congrès forte et unie pour construire un syndicalisme de rupture sociale pour lutter contre les politiques libérales et financières et gagner de nouveaux droits, développer ses forces et son audience électorale et élargir le rapport de force !

Les délégués ont également élu la nouvelle direction composée de 66 camarades et sa nouvelle secrétaire générale Sophie BINET .



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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

Tour des boîtes

La SPIE sévèrement condamnée sur l'attribution des grands déplacements

Trois salariés travaillant sur le site de SANOFI à Vertolaye pour cette entreprise et domiciliés à plus de 50 km du chantier avaient saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement du grand déplacement.

En effet, ils prouvaient qu'il n'existait pas de moyens de transport en commun pour se rendre sur le chantier et donc qu'ils avaient droit selon la convention collective au paiement d'une indemnité de grand déplacement.

La direction de la SPIE, tout en refusant de répondre aux convocations du Conseil de prud'hommes et empêchant ainsi tout dialogue et se faisait représenter par un avocat parisien bonjour les frais supplémentaires).

Malgré d'évidence de ce que nous affirmions, elle refusait de respecter la convention au motif que les salariés ne prouvaient pas qu'ils découleraient.

Après avoir perdu aux prud'hommes, SPIE contestait cette décision devant la cour d'appel de Riom. Celle-ci rappelait à nouveau le droit : *à savoir que c'est l'éloignement du chantier et du domicile du salarié ainsi que l'absence de transport en commun entre les deux qui définit la situation de grands déplacements, qu'importe que le salarié rentre chez lui par des moyens dont il supporte lui-même la charge.*

Au total l'entreprise est condamnée à verser plus de 150 000 euros à ces 3 salariés.

En outre l'arrêt de la Cour condamne l'entreprise à verser au salarié la somme de 2 000€ puisque nous faisons valoir que l'entreprise ne respectait pas délibérément la convention collective dans l'espoir que le salarié toujours présent dans l'entreprise ne ferait pas valoir ses droits. Elle considère que celui-ci à en effet subi un préjudice de ce fait.

Spécial travaux Publics

L'accord honteux de 2002 signé par la CFDT définit des minima de salaire annuels et non mensuels. Ce qui permet d'intégrer le 13e mois dans ce salaire minimum.

Des salariés de la SPIE ont saisi le Conseil des prud'hommes pour demander que lors du paiement des heures supplémentaires, le taux horaire soit augmenté en proportion au prorata du 13e mois. La cour d'appel vient de confirmer dans son arrêt, la justesse de notre revendication et indique

que lors du paiement des heures supplémentaires dans les travaux publics le taux horaire doit être majoré de 8 % en proportion du 13e mois.

RENON à nouveau condamné.

Lors de la fusion des deux filiales d'Eurovia SER et Renon l'entreprise Renon licenciait une employée chargée des payes ayant plus de 25 ans d'ancienneté.

Cette employée « modèle » dont le précédent directeur confirmait ses compétences, se voyait recevoir une multitude d'avertissements en un an puis licenciée sans ménagement pour insuffisance professionnelle.

Devant le conseil de prud'hommes, l'entreprise Renon accusait pendant 50 pages sa salariée des pires défauts. Pour autant cela ne trompait pas les juges car nous soulignons qu'en fait le véritable motif du licenciement était qu'elle devenait un doublon suite à la fusion car elle n'avait pas été remplacée la salariée. Ceux-ci jugeaient le licenciement abusif et condamnaient l'entreprise aux dommages et intérêts maximum.

L'entreprise n'a pas fait appel.

SCIE TP Courpière les salariés s'organisent avec la CGT

L'entreprise a une activité électrique dans les travaux publics, c'est une filiale du groupe Vinci.

Dans cette entreprise, la CFDT était présente. Nombre de salariés se sont adressés à la CGT afin d'élire des délégués qui les informent et les représentent vraiment.

Une liste a été présentée dans le collège ouvrier et une autre dans le collège des ETAM. Dans ce collège les candidats CGT n'ont pas été élus. Par contre la liste CGT a été majoritaire dans le collège ouvrier avec 16 voix contre 10. Elle a eu un élu et a manqué de peu d'avoir ces 2 candidats élus.

Eiffage Construction : licenciement d'un candidat CGT refusé

L'inspection du travail a refusé le licenciement demandé par la Direction d'Eiffage.

Celle-ci invoquait un comportement de refus d'obtempérer aux ordres de ses supérieurs.

Le dossier étant particulièrement léger et les accusations assez mal fondées et de surcroît l'employeur n'ayant pas consulté la médecine du travail, le licenciement a été refusé.

Tour des boites

Les négociations annuelles des salaires se poursuivent dans les entreprises où il y a des représentants syndicaux.

Lafarge carrières et granulats : décision unilatérale de l'employeur

Un Procès-Verbal de désaccord a été établi par la direction qui prévoit :

Pour les ouvriers et les ETAM sans rémunération variable :

augmentation générale de 4% à compter du 1er janvier 2023 avec un minimum de 100€ bruts (soit + 5% pour un salaire de 2000 € bruts) plus 1% à compter du 1er septembre 2023

Pour les ETAM avec rémunération variable :

augmentation générale de 3,8% à compter du 1er janvier 2023 et une augmentation individuelle de 0.2% sur la base de la masse salariale. L'augmentation minimum est de 100 € bruts. Augmentation générale de 1% à compter du 1er septembre 2023.

Pour les cadres :

augmentation individuelle de 4% au 1er janvier 2023, plus 1% au 1^{er} septembre 2023 sur la base de la masse salariale de la catégorie visée.

Une clause de revoyure est prévue en septembre si à la fin du premier semestre, la prévision annualisée de l'inflation de l'INSEE pour l'exercice 2023 est supérieure à 6%.

Le salaire minimum d'embauche est porté à 1900€ bruts à partir du niveau 2.

La direction proposera une grille de salaire à l'embauche en fonction des postes en 2023.

Elle s'engage en outre à revoir plusieurs points sur des catégories professionnelles, sur la prime de remplacement, sur les indemnités de déplacement, sur la polyvalence,

La CGT et la CFDT ont refusé de signer cet accord car la proposition patronale est inférieure à l'inflation et fait donc perdre du pouvoir d'achat aux salariés.

CEGELEC Défense

Cette entreprise est issue de l'activité tourelle et essai frein de l'entreprise ACC reprise par Vinci à la barre du tribunal de commerce en octobre 2019 après 5 ans d'activité avec de lourdes pertes.

La première année a été difficile pour relancer l'activité après la reprise de Cegelec Défense du groupe Vinci en 2020, avec le covid 19 en plus et a vu en résultat négatif.

Une deuxième année toujours difficile au niveau de l'activité et des résultats. L'entreprise a changé de convention collective et passé de la métallurgie aux

travaux publics. Les anciens accords ont été perdus et remplacés par de nouveaux accords de société.

Pour 2022, l'entreprise retrouve un équilibre. Elle a changé de locaux en début d'année et de nom en juin pour passer de ACC à Mécatronics Solution. La fin d'année a été plutôt exceptionnelle. L'entreprise repasse en positif pour la première fois depuis très longtemps.

Pour les négociations annuelles de salaire 2023 la direction a prévu une augmentation de salaire de 5,9% « au mérite », une augmentation de 35centimes (+7%) sur les tickets restaurants et une augmentation de 100€ (+7%) sur la prime de fidélisation tout les 5 ans à partir des 10 ans.

Compte rendu de la négociation paritaire sur les indemnités de petit déplacement en Auvergne.

Le 15 mars se tenait la réunion avec les chambres patronales et les organisations syndicales salariées pour négocier les indemnités de petits déplacements et le panier.

Nos revendications étaient :

- Augmentation du panier de 18% (qui suivrait l'augmentation du panier moyen en supermarché).
- Augmentation de la prime de frais de transport de 20% (carburant)
- Grille de trajet 8 % égale à celle du TP.

La CGT demande aux organisations patronales leurs positions sur la réforme des retraites. Les organisations patronales ont « courageusement » refusé de répondre.

Les revendications des autres syndicats étaient :

UNSA : +8% transport, +6% trajet, +9% Panier
CFDT : +6.5% transport, +6.5% panier,

En réponse les patrons expliquent qu'il y a 3 ans tout était dans le vert mais que la situation aujourd'hui est très inquiétante.

Nous avons répondu qu'ils se moquaient de nous car c'était ce même discours qu'ils avaient fait il y a trois ans .

Finalement les employeurs proposent seulement 6.2% sur les frais de transport, rien sur les trajets et 11.15 € pour le panier (9,5 % d'augmentation).

L'UNSA et la CFDT acceptent la proposition. Impossible de signer pour la CGT un tel accord car cela ne correspond pas à l'augmentation du coût de la vie et que les salariés de nos entreprises sont perdants.

Tour des boites

CELIUM Energies: négociations salariales

La CGT demandait 5% d'augmentation pour tous.

La direction a accordé une augmentation générale de 5 %.

La CGT avait demandé en outre le paiement des jours de carence pour les ouvriers en cas de maladie (les ETAM l'ont déjà).

La direction a refusé.

Du coup la CGT n'a pas signé cet accord.

Depuis le début de l'année, il y a eu 7 accidents du travail (2 par mois). Parmi ceux-ci, il y a 5 intérimaires. L'effectif total est de 80 ouvriers, dont une vingtaine d'intérimaires. Nouvelle illustration des risques que fait courir l'intérim pour la santé.

SPIE Net Work : Salariés en colère

Les salariés sont doublement en colère.

En colère contre la retraite à 64 ans, ils ont participé à plusieurs reprises aux mobilisations.

En colère sur les salaires et de voir le patron rogner les acquis obtenus par la lutte syndicale.

Les délégués ont exprimé cette colère et montré la détermination des salariés à se mobiliser. Ils ont obtenu notamment que le treizième mois ne soit pas pris en compte pour assurer les minima et vienne en plus des minima. Nous reviendrons plus en détail dans le prochain journal.

SCOPELEC: La fin

L'entreprise Scopelec et sa filiale ont été mises en liquidation fin décembre. Elle a été reprise par l'entreprise Circet et ont de ce fait changé de convention collective passant du bâtiment à la métallurgie. L'ensemble des salariés (sauf les CDD) ont été gardés.

Maintenant il faut faire les comptes: des congés payés qui manquent, des déplacements non réglés. Pour les congés, une première partie vient d'être régularisée.

Surtout, il s'avère que pour beaucoup que les qualifications n'ont pas été respectées et aussi les minima des qualifications. De même pour certains salariés qui ont travaillé le samedi, le repos compensateur prévu par la convention collective n'a pas été payé.

Un salarié avait déjà saisi le conseil de prud'hommes fin décembre. Le jugement rendu lui donne satisfaction sur tous les points soulevés.

Triste symbole : Accident de travail à 62 ans

En pleine mobilisation contre le report de l'Age de la retraite, nous apprenons qu'un camarade ouvrier de 62 ans à quelques mois de la retraite est mort d'une chute de 10 mètres.

Voilà malheureusement une réalité de nos professions. Nos risques de ne pas revoir notre famille en partant le matin est bien plus élevé que pour un policier. Malheureusement nous n'avons pas le droit au même traitement médiatique.

Pendant cette période les médias (il y a des exceptions, notamment France bleu) ont été bien silencieux sur les conséquences dramatiques de l'allongement de l'âge de départ pour les salariés de nos professions.

Car indiscutablement l'allongement de l'âge de départ en retraite aura des conséquences mortelles.

Eiffage énergie système infra Loire Auvergne: résultat des négos salariales

La CGT a obtenu:

- 1,5 % d'augmentation générale au mois de décembre 2022
- 3,80 % sur la masse au 1er avril 2023 plus 0,15% pour les mesures de rattrapage et promotions professionnelles
- La prime d'habillement passe à 2,02 euros



Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

12 gigantesques manifestations en Haute-Loire.

C'est de 7000 à 15000 manifestants qui sont venus battre le pavé à chaque manifestation au PUY EN VELAY, du jamais vu dans cette petite ville de 19 000 habitants. Ces énormes mobilisations montrent bien le refus de cette réforme des retraites, synonyme d'un grand recul social.

Nombreux salariés du bâtiment étaient présents à chaque défilés avec une grande détermination à faire reculer MACRON et ses sbires du gouvernement.

Comment un salarié du bâtiment pourra travailler jusqu'à 64 ans alors que nombreux ne sont déjà plus en activité à 60 ans (maladie, invalide ou au chômage)?

Une fois de plus, seuls les travailleurs vont payer l'addition pendant que le patronat se gave de profits exorbitants, les dividendes coulent à flots. MACRON et son gouvernement engraisent les riches par le travail des salariés mal payé.

Plus de 70% de la population de notre pays est contre cette réforme, la lutte doit continuer dans l'unité syndicale. Un déferlement des salariés le 1^{er} Mai et nous gagnerons. Seules les mobilisations de masse et la grève feront reculer ce gouvernement anti social.

Soutien financier aux grévistes

L'engagement dans la grève reconductible de nombreux secteurs professionnels ont contribué au rapport de force pour gagner le retrait du report de l'âge de départ en retraite.

Si vous souhaitez apporter votre soutien financier aux salariés engagés dans la grève reconductible, la Confédération Générale du Travail organise la solidarité financière qui leur sera entièrement dédiée avec une redistribution transparente entre les divers secteurs professionnels concernés.

Pour contribuer à la solidarité financière :

En ligne en allant sur le site

<https://www.cgt.fr/retraite/mobilisation-solidarite>

en cliquant sur Solidarité Grévistes

Par chèque : à l'ordre de « **Solidarité CGT Mobilisation** » adressé à :

Confédération Générale du Travail

Service Comptabilité",

263 rue de Paris, 93100 Montreuil.

ALLIER

Lafarge Granulats : la course au profit au détriment des salariés

Lafarge Granulats veut augmenter ses bénéfices. Cela passe par des investissements dans des produits à haute valeur ajoutée (exemple : fabrication de carbonate de calcium micronisée) ou le développement de l'activité dans le secteur des déblais.

Cela passe aussi malheureusement par une diminution de la masse salariale par des fusions ou des restructurations. Ce sont les salariés qui vont payer les pots cassés.

Le secteur Midi-Pyrénées Granulats va sortir de l'UES Lafarge granulats pour fusionner avec les carrières du sud-ouest du groupe Eiffage. Cette sortie à pour conséquence pour les salariés la fin des accords du groupe et la fin des avantages (ticket restaurant, 13e mois, prime de vacances). Ils devront être renégociés avec cette nouvelle société.

Cette agence a connu ces dernières années des compressions d'effectifs et des difficultés à obtenir de nouvelles extensions de terrain. Les élus CGT ou CSE ont voté une expertise afin de connaître précisément les conséquences de ce projet pour l'emploi. Ils ont aussi voté une expertise pour analyser l'impact de cette sortie sur Lafarge Granulats.

D'autres agences comme Granulats Bourgogne Auvergne sont impactées par des restructurations sur certains sites et notamment la carrière de Cusset générant des licenciements.

Cette course au profit fait perdre des droits aux salariés et à leurs familles, des salariés qui pourtant se sont engagés avec dévouement durant toute leur carrière.

La CGT s'oppose à ces pratiques dévastatrices pour les salariés et leurs familles et se battra pour les droits des salariés.

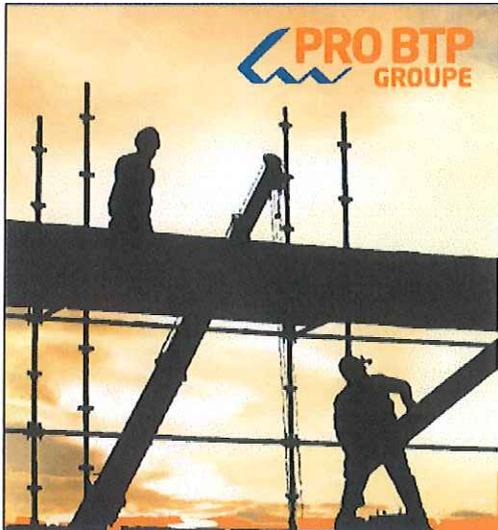


Ce journal est celui des salariés des professions de la construction et du bois :

- 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	Mardi de 17 H à 19 H Samedi sur rendez vous
UL RIOM	73 rue de Lafayette	07 66 79 50 09	Lundi de 17 H à 19 H Vendredi de 16 H à 18 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	Samedi de 10 H à 12 H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	Mardi de 18 H à 20 H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	Vendredi de 14 H à 17H (Sur rendez vous)
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MAX DORMOY	04.70.28.40.66	Jeu de 14 H à 17H (sur rendez-vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04 71 43 57 07	Mardi de 17 H à 20 H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS 4 RUE DE LA PASSERELLE	04.71.05.51.21	1er Vendredi du mois de 9 H à 12 H
UL BRIOUDE	RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	2ième vendredi du mois de 9 H à 11 H
UL THIERS	Bourse du Travail Rue des Dr Dumas	04 73 80 07 19	Vendredi de 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