



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 18 avril 2012

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Avril 2012 - N° 61



Sommaire

Edito	p 1
Assemblée générale	p 2
Artisanat	p 3
Avantage acquis	p 4
Traité européen	p 5
Elections	p 6
Grands déplac	p 7
Congés payés	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Nos droits	p 13
Santé danger	p 14
Tour des boîtes :	p 15 à 19
Permanences :	p 20

Premier mai pour chasser Sarkozy Soyons nombreux

Le premier mai est devenu dans l'histoire le symbole de la journée des luttes sociales, le jour où les salariés expriment leur volonté et leur espoir de changement et de justice sociale.

Le 1er mai 1886, la pression syndicale permet à environ 200.000 travailleurs américains d'obtenir la journée de huit heures. Il s'en suit une répression avec des morts.

En souvenir de cette journée le mouvement social européen, institue une «*journée internationale des travailleurs*».

Le 1er mai 1891, à Fourmies, une petite ville du nord de la France, la manifestation tourne au drame. La troupe tire à bout portant sur la foule pacifique des ouvriers. Elle fait dix morts dont 8 de moins de 21 ans. Après ce drame, le 1er mai s'enracine dans la tradition de lutte des ouvriers européens.

C'est le 1^{er} mai 1936 qu'ont lieu les plus grandes manifestations.

Un premier mai entre les deux tours des présidentielles c'est l'occasion de dire que nous voulons en finir avec Sarkozy. Ce sera l'occasion de dire que nous voulons un vrai changement, une autre répartition des richesses, que nous sommes prêts à nous mobiliser

Pour le SMIC à 1700 € et contre l'austérité

Pour l'emploi et contre la précarité

Pour la retraite à 60 ans et un départ à 55 ans pour les métiers pénibles

Auvergne Construction,
journal de la construction
Bois Auvergne.

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

Tél.: 04 73 16 91 81

CPPAP n° 0907

Directeur de publication :

René Defroment

Assemblée Générale le 3 mars :

les salariés de la Construction parlent « retraite »

« **A 55 ans on est trop vieux pour travailler mais trop jeune pour être en retraite** » lançait un salarié de la construction.

C'est parce que le problème de la retraite est toujours d'actualité que nous avons organisé notre assemblée générale annuelle en présence d'Eric Aubin, secrétaire général de la Fédération mais aussi négociateur de la CGT pour les retraites et la pénibilité.

Devant un peu plus de 50 salariés de la construction venus ce samedi matin, Eric Aubin a rappelé les revendications de la CGT en la matière et notamment la retraite à 60 ans pour tous.

Il a rappelé que deux salariés sur trois de la construction ne finissent pas leur carrière au travail, mais au chômage, en maladie, en accident de travail ou en invalidité et même au RSA. Il a ainsi rappelé toutes les injustices de la loi Fillon-Sarkozy passée en force à l'automne 2010 contre l'avis de deux français sur trois. Il a constaté l'augmentation du chômage et qu'il était plus judicieux que les seniors soient à la retraite et les jeunes au travail.

Il a abordé le problème de la pénibilité particulièrement présente dans la construction. La profession détient le record des accidents du travail souvent graves. Cette pénibilité est source d'injustice puisqu'elle réduit d'environ 7 ans l'espérance de vie des salariés qui y sont exposés.

« *Si l'on peut se réjouir que grâce à l'action de la CGT le gouvernement ait du prendre en compte la notion de pénibilité, pour autant rien n'a été fait. Le MEDEF a bloqué les discussions sur la pénibilité qui devaient avoir lieu après la loi 2003. Tout au plus on s'est mis d'accord sur la définition des facteurs de pénibilité qui diminuent l'espérance de vie. Quand au dispositif de la loi de 2010, il s'agit d'une retraite « handicapé » dont seulement 1500 salariés en France ont bénéficié en 2011 toutes professions confondues. On est loin de 20 000 bénéficiaires annoncés.* » a-t-il poursuivi.

Il a ainsi justifié et rappelé la justesse de la revendication d'un départ anticipé dès 55 ans en fonction de

la durée d'exposition à la pénibilité.

C'est parce que le combat des millions de manifestants n'est pas fini que la CGT a organisé un meeting sur les retraites à Paris le 31 janvier en présence des candidats de gauche à la présidentielle (seul Hollande s'était fait représenter par Ayrault) pour rappeler ses revendications.

Le débat s'est poursuivi avec la salle pendant une heure sur les dégâts sur les montants des retraites, des lois successives de 1993, 2003 et 2010. Elles ont instauré un allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 42 années, l'indexation de la revalorisation sur les prix et non l'augmentation des salaires et la référence aux 25 meilleures années au lieu de 10. Toutes ces mesures ont fait diminuer les retraites entre 300 et 500 euros par mois.

Julien Paulhac, secrétaire de l'UD CGT, a souligné la nécessité de ne pas se diviser notamment entre salariés du secteur privé et public.

Eric Aubin devait conclure le débat en rappelant que « *quelque soit le résultat des présidentielles il faudra la mobilisation des salariés pour obtenir des résultats conformes à nos espérances.* »

La réunion se terminait par la remise d'un chèque de 17 000 euros à un salarié. C'était le résultat d'un long procès puisqu'il avait fallu aller en Cassation contre la société Guintoli pour obtenir le rappel des grands déplacements sous payés. Ce résultat montrait que la résignation n'était pas de mise et la persévérance finissait par payer.

Manifs du 1er mai

A ce jour les lieux et heures de rassemblement ne sont pas définis.

Lisez la presse ou allez sur le site des Unions Départementales CGT ou sur notre site cgt.artisanat.auvergne.

Vote dans l'artisanat et les petites entreprises

Les salariés de l'artisanat et des petites entreprises seront appelés à voter fin 2012.

Tout salarié travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés au 31 décembre 2011 pourr votera.

Septembre	Avant le 05 septembre : Envoi d'un courrier d'information à chaque électeur. Le 10 septembre publication de la liste électorale. Les recours gracieux sont déposés en DIRECCTE (Inspection du travail).
Octobre	Les DIRECCTE ont jusqu'au 11 octobre pour rendre leur décision.
Novembre	Du 3 au 23 novembre envoi des documents électoraux pour voter par correspondance ou vote électronique. Ils doivent être reçus par les salariés au plus tard le 23/11.
Décembre	Du 28 novembre au 12 décembre déroulement du vote. Les votes doivent être envoyés par les salariés avant le 12 décembre. Les résultats seront publiés le 21 décembre.

A quoi sert votre vote ? Pourquoi est-il important

Ce vote permettra de mesurer la représentativité de chaque syndicat.

Par votre vote en décembre 2012 vous, salariés des petites entreprises, choisirez un syndicat et fixerez ainsi la représentativité de chaque organisation syndicale dans chaque profession.

Cette représentativité est déterminante pour tous les salariés.

En effet les conventions collectives qui fixent des droits particuliers à chaque profession comme par exemple les paniers, la qualification, les compléments maladie, etc... sont discutées par les syndicats de salariés et d'employeurs.

Un ou plusieurs syndicats qui représenteront 50 % des voix pourront empêcher l'application de mauvais accords pour les salariés.

Avec un bon résultat de la CGT, il en sera fini des accords de reculs sociaux que le patronat faisait avec des organisations faiblement représentatives.

La CGT est le syndicat de tous les salariés

La CGT œuvre pour le progrès social et le bien-être en portant et faisant aboutir des revendications.

La CGT défend des revendications pour tous les salariés par exemple:

- Pas de salaire mensuel en dessous de 1700 €
- L'égalité homme-femme
- Prise en compte des diplômes dans la qualification et le salaire
- La retraite à 60 ans

Elle a aussi des revendications adaptées à la construction par exemple

- Le paiement du panier pour tous
- Le paiement du temps de trajet comme temps de travail
- La retraite à 55 ans pour les métiers des chantiers de la construction.

Elle a des revendications adaptées aux petites entreprises notamment des structures paritaires regroupant des représentants des employeurs et des représentants de salariés élus de la profession

pour :

- Faire connaître et respecter les lois ;
- Organiser des actions sociales, culturelles et sportives, des chèques vacances ;

Ces revendications sont très importantes car :

- Un jeune sur deux qui fait un apprentissage dans le bâtiment quitte la profession au bout de deux ans car les salaires ne suivent pas ;
- L'espérance de vie d'un ouvrier est inférieure de 7 ans à celle d'un cadre.

Une CGT forte,

c'est la garantie du progrès social!

Il est de notre responsabilité à tous de faire connaître ce vote et ses enjeux aux salariés des petites entreprises que nous rencontrons.

Leur vote sera important pour l'avenir de nos droits sociaux à tous.

Alors, parlez en à vos collègues de travail

Votez et faites voter CGT pour préserver vos droits et en gagner d'a

Un BUS à Clermont-Fd pour les salariés des petites entreprises.

**Mardi 15 mai 2011 : Réunion publique
À 20 h 30 Maison du Peuple**

**Mercredi 16 mai 2012
À 7 h 30 sur le parking du CFA du BTP
A 11 H Place de Jaude
A 17 H au CFA de l'Institut des métiers**

NON A LA REMISE EN CAUSE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La loi « WARSMANN » a été votée au Parlement deux jours après la déclaration de candidature à la présidentielle de M. Sarkozy à la télévision. Un article de cette loi permettra à l'employeur de modifier les horaires et annualiser le temps de travail en privant les salariés de la protection de leur contrat de travail.

L'article 40 dispose "que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail". Il vient contredire une décision de la Cour de Cassation du 28 septembre 2010. Celle-ci confirmait que l'annualisation des horaires constituait une modification du contrat de travail et que l'employeur ne pouvait l'imposer sans l'accord du salarié.

Cet article 40 imposera encore plus de flexibilité aux salariés, portant ainsi atteinte à leur vie familiale et personnelle. Le salarié qui refusera l'aménagement pour des raisons personnelles ou familiales se verra licencier pour motif disciplinaire et non plus économique.

Cette disposition a été votée au Parlement en catimini sans concertation des organisations syndicales dans une loi qui n'a rien à voir avec la réglementation du travail, puisqu'elle est «relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives ». La méthode employée montre une nouvelle fois l'absence

de respect du dialogue social et des interlocuteurs syndicaux.

Ceci est conforme aux propos de Sarkozy visant à instaurer des "accords compétitivité-emploi". Il veut imposer le recul social par le chantage à l'emploi.

A la demande du MEDEF, le gouvernement veut promouvoir des accords collectifs dits de "compétitivité-emploi" qui s'imposeraient à tous permettant de diminuer les horaires et les salaires ou d'augmenter la durée du travail sans augmentation de salaire. Les salariés auraient l'obligation d'accepter et ne pourraient faire valoir leur contrat de travail.

Aujourd'hui aucun accord collectif ne peut remettre en cause le contrat individuel de chaque salarié. La garantie du montant du salaire mensuel serait ainsi remise en cause.

A la différence du dispositif de chômage partiel, les accords de compétitivité font totalement supporter le coût de la crise au salarié.

De plus ils remettraient gravement en cause les principes du droit du travail.

LES ACCORDS « COMPETITIVITE-EMPLOI » DE SARKOZY

C'EST TRAVAILLER MOINS POUR GAGNER MOINS OU TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PAREIL!

**FETE DE L'UD
du Puy de Dôme
samedi 16 juin 2012
Place du 1er Mai
à Clermont-Fd
À partir de 14 H**

**concerts
projections
débats
bal
pétanque
restauration
animations pour enfants**

3 Euros

Place du 1er Mai à Clermont-Fd



NON AU MES ET AU NOUVEAU TRAITE EUROPEEN

Les chefs d'État et le gouvernement s'apprêtent à signer un nouveau traité, en dehors de toute consultation démocratique. Celui-ci vise à imposer des politiques d'austérité salariale, et le recul des garanties collectives dans tous les pays.

Le Mécanisme Européen de Stabilité (MES) consiste à obliger les États en difficulté à adopter des mesures antisociales. Toute aide financière européenne sera assortie de plans de rigueur impératifs.

Le résultat en Grèce depuis deux ans et demi de 8 plans d'austérité successifs imposés en vertu de cette méthode, qu'il est proposée de généraliser, est catastrophique.

La dette grecque a grimpé de 25 %. L'activité s'est violemment réduite et le chômage a doublé pour atteindre plus de 20 % des actifs. La démonstration concrète est donc faite que l'austérité, en comprimant la demande, fait reculer l'activité. Cela réduit les rentrées fiscales et creuse plus vite encore les déficits. Pourquoi vouloir étendre à d'autres États ce qui a totalement échoué en Grèce ?

La Commission européenne, la Banque centrale européenne, le FMI évalueraient l'attribution des aides, infligeraient les plans de rigueur et contrôlèrent leur application.

Un deuxième « Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance dans l'Union économique et monétaire » viserait à rassurer les marchés. Nicolas Sarkozy et Angela Merkel veulent imposer la « règle d'or » de l'interdiction des déficits et des sanctions obligatoires contre les États contrevenants.

Ce traité entrerait en vigueur dès que 12 pays de la zone euro l'auront ratifié (d'autres pays, Irlande, Slovaquie ou Finlande pourraient être contre donc on leur demande pas leur avis). L'assistance financière du Mécanisme européen de stabilité, serait conditionnée à la ratification du traité, qui interviendrait au plus tard le 1er mars 2013.

La Confédération Européenne des Syndicats s'oppose à ce nouveau traité.

Ce serait un moyen d'imposer une pression à la baisse sur les niveaux de salaires négociés par convention collective, d'affaiblir la protection sociale et le droit de grève, et de privatiser les services publics.

Le nouveau traité ralentira la croissance et augmentera le taux de chômage.

Pour revenir à des comptes publics équilibrés, il est nécessaire d'adopter une approche à long terme comprenant:

- des politiques fiscales justes,
- une taxe sur les transactions financières,
- une lutte contre la fraude et l'évasion fiscale
- un contrôle rigoureux du secteur financier.

**LA CRISE CE N'EST PAS
LES SALAIRES TROP ELEVES
MAIS AU CONTRAIRE
LES SALAIRES TROP BAS
ET LES PROFITS TROP IMPORTANTS**

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

Attestation fiscale

Pour le Puy de Dôme tel au 06 80 98 55 02
Pour les autres départements tel aux numéros
en dernière page

La CGT, les revendications sociales et les élections présidentielles

Nous publions un extrait d'interview de Bernard Thibault: qui nous paraît exprimer clairement le positionnement de la CGT dans les élections présidentielles: **Indépendants mais pas neutres.**

La CGT diffuse un million de tracts pour appeler à voter contre Nicolas Sarkozy. Est-ce le rôle d'un syndicat de s'engager ainsi dans la campagne ?

La CGT n'est pas en campagne électorale car elle n'a pas de candidat. Mais en tant que syndicat nous avons des choses à dire dans le débat public. Dès lors que Nicolas Sarkozy prétend obtenir suffisamment de suffrages pour exercer un nouveau mandat, il est pour nous primordial de livrer notre diagnostic de son bilan. Nous n'avons jamais attendu l'autorisation de personne pour parler salaires, emploi, retraites... C'est-à-dire faire du syndicalisme.

Nicolas Sarkozy vous accuse de faire de la politique...

En tant que syndicat, nous nous estimons habilités à livrer notre opinion sur sa politique économique et sociale. Aujourd'hui, il s'efforce de se présenter comme un nouveau candidat. Mais au vu de son comportement et des mesures qu'il a pris pendant cinq ans, on entrerait dans une grave phase de dérèglementation du travail. Ça semble ne pas susciter de critiques particulières, que Laurence Parisot considère le quinquennat comme remarquable et souhaite la réélection de Sarkozy pour le bonheur des employeurs.

Pourquoi ne pas rester neutre comme les autres organisations syndicales ?

Chacun choisit sa propre démarche. Mais je remarque que d'autres déclarations, comme celle de la CFDT récemment, ne sont pas neutres. Il ne faut pas se tromper. Même si la CGT est la seule organisation que Nicolas Sarkozy fait siffler dans ses meetings, comme en 2007, ce n'est pas qu'elle qui est visée, mais le syndicalisme dans son ensemble. Aujourd'hui dans toute l'Europe, l'action syndicale est la seule de nature à contrarier les politiques libérales qui prônent une révision drastique des droits sociaux des salariés.

Le bras de fer que vous menez ne risque-t-il pas de fragiliser le dialogue social si Nicolas Sarkozy est réélu ?

Mais le président de la République se fiche du dialogue social, sauf de temps en temps à vouloir faire

des photos avec les responsables syndicaux pour l'afficher. Il l'a encore montré en décrétant qu'il fallait augmenter la TVA et diminuer les cotisations patronales dans la branche famille, malgré l'avis opposé de tous les syndicats de salariés. Dans son action et ses choix, il a systématiquement été au diapason des revendications patronales. Les entreprises n'ont jamais autant gagné d'argent public que sous son ère.

La patronne du Medef vous a reproché de vous être affiché avec J-Luc Mélenchon...

Je le dis très clairement : la CGT n'a pas de candidat aux élections présidentielles. J'ai rencontré tous les candidats qui le souhaitent.

Bilan Sarkozy

Salaires

En 2007, le Président Sarkozy déclarait : « *Je ne veux pas gérer la pauvreté, je veux la combattre* ».

Il ajoutait : « *J'ai fixé au gouvernement l'objectif de réduire d'au moins un tiers en cinq ans la pauvreté dans notre pays* »

Loin de diminuer d'un tiers, le nombre d'habitants touchés par la pauvreté est passé de 7 millions en 2007 à 11,2 millions en 2012, 6,7 % de la population disposant d'un emploi est pauvre, 15,5 % chez les femmes seules chargées de famille.

Il n'a pas donné un seul coup de pouce au Smic en cinq ans. On est très loin du « *travailler plus pour gagner plus* ».

Emploi

« *La priorité absolue* » selon Sarkozy. Le chômage vient d'augmenter de 5,6% en un an, les personnes âgées de plus de 50ans sont les plus touchées. Le nombre de salariés n'ayant pas travaillé dans le mois s'élève à 3 millions, il est de 4,5 millions pour ceux qui ont eu une activité réduite.

Retraites

Sarkozy nous a enlevé nos deux plus belles années de retraite au mépris de l'avis de la majorité des français pour protéger les dividendes des actionnaires. Le nombre des salariés âgés au chômage augmente.

NOS DROITS

VICTOIRE

SUR LE GRAND DEPLACEMENT CHEZ GUINTOLI

Un millier de salariés de Guintoli et bien d'autres salariés du BTP sont concernés par les décisions de justice concernant un salarié de cette entreprise. Elles confirment un principe simple : le montant de l'indemnité de grand déplacement ne peut être inférieur au prix d'une pension et le salarié n'a pas à fournir de justificatif.

Pour autant il est judicieux, même si l'on n'est pas en pension, de demander des « devis » (pas une facture) qui permettront devant le juge de justifier devant le juge du prix normal de la pension en fonction du lieu de déplacement.

Tout accord d'entreprise qui ne respecterait pas ce principe est réputé nul.

Les conventions du Bâtiment et des Travaux Publics prévoient que l'indemnité de grand déplacement ne peut être inférieure aux coûts normaux d'une pension (petit déjeuner, déjeuner, dîner, chambre).

La Branche routière ajoute même une indemnité « d'éloignement » dont le montant est de 10 € environ par jour.

Un salarié de chez Guintoli avait saisi le conseil des prud'hommes car l'employeur lui versait une indemnité de 28 € (de 50 à 100 km), de 35 € (de 100 à 250 km), ce qui ne correspondait pas au prix d'une pension.

Le conseil des prud'hommes avait donné raison au salarié.

La cour d'Appel de Riom lui avait donné tort sur ce point au motif que le montant des indemnités de grands déplacements versées par Guintoli résultait d'un accord d'entreprise.

Nous avons argumenté qu'un accord d'entreprise ne pouvait être inférieur à la convention collective. La cour d'Appel de Riom n'en avait pas tenu compte et avait débouté le salarié de cette demande.

La cour de Cassation a cassé, dans un arrêt du 9 mars 2011, la décision de la cour d'Appel de Riom au motif qu'un accord d'entreprise ne peut

être inférieur à la convention collective car la convention collective des Travaux Publics a été conclue avant la loi de 2004 (il en est de même de celle du bâtiment). Elle a renvoyé les parties devant la Cour d'Appel de Limoges.

60 € de grand déplacement en 2007 c'est normal!

La cour d'Appel de Limoges vient de rendre son arrêt. Elle condamne la société Guintoli à plus de 16 000 € de rappel de grand déplacement pour les raisons suivantes :

« Le salarié est donc bien fondé à solliciter, à titre d'indemnité de grand déplacement, une allocation de caractère forfaitaire pour chacune des 616 journées comprises sur la période allant d'octobre 2002 à mai 2006, dont le quantum journalier mentionné sur le tableau annexé à ses conclusions d'appel, à savoir 55 euros en 2002, 56 euros en 2003, 58 euros en 2004, 59 euros en 2005, et 60 euros en 2006, n'apparaît nullement excessif, ne serait-ce qu'au regard des prix habituellement pratiqués en province pour une nuitée avec petit déjeuner dans un hôtel de catégorie inférieure et pour deux repas ouvriers quotidiens. Aussi, au vu du tableau précité, dont les indications relatives au nombre de jours de grands déplacements et aux déductions des montants déjà perçus par le salarié sont corroborées par les bulletins de paie produits au dossier, il y lieu de condamner la société GUINTOLI à payer au salarié la somme réclamée de 16 769,20 euros à titre de rappel d'indemnité de grands déplacements. »

Une victoire qui en appelle d'autres !

Dans un arrêt de janvier 2012 la Cour d'appel d'Agen a condamné la Société Guintoli.

Un salarié avait été licencié pour avoir refusé d'aller en grand déplacement. Celui-ci avait expliqué qu'il refusait d'aller en grand déplacement car les indemnités proposées par Guintoli étaient inférieures à ce qui est prévu dans la convention collective nationale. La cour d'appel d'Agen a donné raison au salarié en confirmant que les indemnités versées par l'entreprise Guintoli étaient inférieures à la convention collective.

NOS DROITS: CONGE PAYE DU NOUVEAU

1. **Tout salarié présent pendant une année complète sur la période de référence a droit à minima à 4 semaines de congés payés qu'il ait été en maladie ou au chômage partiel.**
2. **La condition d'avoir travaillé 10 jours dans l'année qui était dans le code du travail n'est pas conforme au droit européen qui s'impose.**
3. **Le salarié qui n'a pu prendre ses congés payés du fait de sa maladie ou d'un accident reporte son droit à congé payé même au delà de la période où il devait le prendre.**

Le code du travail français établit une distinction entre les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle et les arrêts maladie ordinaires pour le calcul des droits à congé. Mais ces dispositions du code du travail ne sont pas conformes à l'article 7 de la directive CE 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui, elle, ne fait pas de distinction entre les absences pour raison d'accident du travail, maladie professionnelle, un accident de trajet ou une maladie ordinaire.

Cet article précise :« *Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière sauf en fin de relation de travail.* »

La Cour de Cassation avait interrogé le 2 juin 2010 la Cour de Justice de l'Union européenne sur ces points avant de statuer dans une affaire.

La Cour de Justice de l'Union Européenne, (Grande Chambre) vient de rendre réponse dans un arrêt du 24 Janvier 2012. Les juges européens confirment que le droit européen s'applique et qu'il ne peut pas être contourné dans un pays de l'Union européenne. En conséquence, tout salarié qui a été absent, en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, a droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

Deux articles du code du travail sont donc non conformes au droit européen.

L'article L.3141-3 qui impose au salarié d'avoir travaillé 10 jours dans l'année de référence pour avoir droit à des congés payés alors qu'il avait été victime d'une maladie ou d'un accident.

L'article L.3141-5 du code du travail qui ne prévoit pas que les jours de maladie ouvrent des droits à congé payé n'est donc pas conforme à la directive communautaire.

Cette décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne n'est pas sans conséquences directes en matière de gestion des congés payés. Elle appelle clairement une intervention du législateur pour mettre le droit français en conformité avec le droit communautaire.

Si le gouvernement vient de modifier le 23 mars 2012 l'article L3141-3 en supprimant la condition d'avoir travaillé 10 jours, il ne l'a pas fait pour l'article L 3141-5.

En conséquence tous les salariés concernés doivent s'adresser à leur délégué CGT ou à défaut auprès des permanences syndicales indiquées en dernière page.

Tous les délégués doivent interpeller leur employeur pour qu'il applique les dispositions européennes qui s'imposent (nous disposons d'un modèle).

La Fédération CGT de la Construction écrit aux chambres patronales qui gèrent les caisses de congé payé pour que le droit soit respecté.

Auvergne Travaux Publics ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2012

I – GRILLES POUR L'ANNEE 2012

NOUVELLES QUALIFICA-	EMPLOYÉS				TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	A	B	C	D	E	F	G	H
DIPLÔMES D'ENTREE	Aucun	CAP BEP	BP		BTS			
MINIMA ANNUELS	17 457,93 €	18 541,76 €	19 943,43 €	22 154,73 €	24 560,40 €	27 528,48 €	30 159,76 €	32 792,14 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 419,34 €	1 507,46 €	1 621,42 €	1 801,20 €	1 996,78 €	2 238,09 €	2 452,01 €	2 666,02 €

La dernière ligne devrait être le salaire minimal mensuel obligatoire, malheureusement une prime ou le 13^{ème} mois peut permettre à l'employeur de diminuer le montant du mois en dessous de ces chiffres (nous contacter).

II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

POSITIONS	COEFF.	DIPLÔMES		NOUVELLES QUALIFICATIONS	MINI ANNUEL 35 H POUR 2007
Position I	300 à 345	Aucun	→	A	17 457,93 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	18 541,76 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	19 943,43 €
			↗	C	19 943,43 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	22 154,73 €
			↘	E	24 560,40 €
Position V	650 à 745	BTS	→	E	24 560,40 €
			↘	F	27 528,48 €
			↗	F	27 528,48 €
Position VI	750 à 860		→	G	30 159,76 €
			↘	H	32 792,14 €

Ces correspondances sont celles que nous revendiquons, elles font le lien entre les critères classant et les diplômes en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002 et ceux en vigueur après le 1^{er} janvier 2003. Toutefois elles ne sont pas automatiques. La Fédération CGT a saisi le tribunal estimant que cet accord fait fi des qualifications contractuelles. Ce sont votre vigilance et l'action syndicale qui peuvent permettre de ne pas perdre vos droits et vos acquis.

III - POUR LES ETAM QUI NE SONT PAS AUX 35 H ET QUI N'ONT PAS SIGNÉ DE CONVENTION FORFAIT JOUR

Ceci est la grille pour les entreprises 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

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 2012 pour les salariés à 35H : **7,02 €**, soit 1,75 % d'augmentation.

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

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

TRAVAUX PUBLICS

RÉGION AUVERGNE

Minimum annuel 2012 pour les salariés à 35 heures Augmentation pour l'année 2012

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	17 855,06 €	1 451,63 €	9,57 €	9,81 €
NI – P2	110	18 074,84 €	1 469,50 €	9,69 €	9,93 €
NII – P1	125	18 728,85 €	1 522,67 €	10,04 €	10,29 €
NII – P2	140	20 894,05 €	1 698,70 €	11,20 €	11,48 €
NIII – P1	150	22 386,59 €	1 820,05 €	12,00 €	12,30 €
NIII – P2	165	24 323,66 €	1 977,53 €	13,04 €	13,36 €
NIV	180	26 534,63 €	2157,29 €	14,22 €	14,58 €

(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 :

10,11 € par jour indemnisé en GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2012.

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2012

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	9,96 €	9,96 €	9,96 €	9,96 €	9,96 €	9,96 €
Temps de trajet	0,76 €	1,72 €	2,81 €	4,31 €	5,74 €	7,26 €
Frais de Transport	0,74 €	2,25 €	4,51 €	7,50 €	10,48 €	13,51 €
TOTAL	11,46 €	13,93 €	17,28 €	21,77 €	26,18 €	30,73 €

Le centre du départ des zones est le siège de l'entreprise, le bureau local ou la mairie du chef lieu du canton le plus proche pour les salariés embauchés sur des chantiers éloignés. La grille du temps de trajet et frais de transport s'applique à ceux qui font l'aller - retour domicile / chantier.

Pour les autres cas voir le document à coté.

B Â T I M E N T

R É G I O N A U V E R G N E

NOUVELLE CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} JANVIER 2012

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1402,13 €	1 488,92 €	1 595,88 €	1 740,68 €	1919,61 €	2 130,60 €	2 378,83 €	2 689,11 €

Pour les correspondances entre les anciennes et les nouvelles classifications voir la page TP.

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

A partir du 1^{er} JANVIER 2012

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1 399,00 €	9,22 €
NI – P2	170	1 424,22 €	9,39 €
NII	185	1 515,12 €	9,99 €
NIII – P1	210	1 666,62 €	10,99 €
NIII – P2	230	1 787,82 €	11,79 €
NIV – P1	250	1 909,02 €	12,59 €
NIV – P2	270	2 030,22 €	13,39 €

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1er JANVIER 2012

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	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €
Temps de trajet	0,60 €	1,31 €	2,57 €	3,73 €	4,72 €	6,17 €
Frais de transport	0,71 €	1,63 €	4,81 €	7,59 €	10,50 €	13,25 €
TOTAL	10,37 €	12,00 €	16,44 €	20,38 €	24,28 €	28,48 €

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 79,5 € (hors région parisienne) par jour.

Carrières et matériaux au 1^{er} avril 2012

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2012		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	1406,70 €	9,28 €	Echelon 1	1672,41 €	11,02 €	Echelon 1	26 193 €	2182,75 €
Echelon 2	1427,54 €	9,41€	Echelon 2	1724,51 €	11,37 €	Echelon 2	33 260 €	2771,67 €
Niv 2			Echelon 3	1844,34 €	12,16 €	Echelon 3	35 339 €	2944,92 €
Echelon 1	1433,79 €	9,45 €	Niv 6			Niv 9		
Echelon 2	1455,67 €	9,60 €	Echelon 1	1875,60 €	12,37 €	Echelon 1	39 496 €	3291,33 €
Echelon 3	1499,44 €	9,89 €	Echelon 2	1948,54 €	12,85 €	Echelon 2	45 733 €	3811,08 €
Niv 3			Echelon 3	2104,84 €	13,88 €			
Echelon 1	1506,73 €	9,93 €	Niv 7			Niv 10		
Echelon 2	1529,66 €	10,08 €	Echelon 1	2146,52 €	14,15 €	Echelon 1	53 008 €	4417,33 €
Echelon 3	1575,50 €	10,39 €	Echelon 2	2276,77 €	15,01 €	Echelon 2	58 205 €	4850,42 €
Niv 4			Echelon 3	2479,96 €	16,35 €			
Echelon 1	1583,84 €	10,44 €						
Echelon 2	1609,89 €	10,61€						
Echelon 3	1667,20 €	10,99€						

PRIME D'ANCIENNETE: Les ouvriers et les ETAM qui, au 1er janvier 2010, bénéficiaient du paiement effectif de la prime d'ancienneté continuent à en bénéficier.

Le montant de la prime d'ancienneté due au salarié bénéficiaire est inchangé.

Le taux de la prime d'ancienneté change par tranche de trois ans d'ancienneté, et dans la limite de 15 ans d'ancienneté. A chaque changement de tranche le nouveau montant de la prime d'ancienneté est calculé proportionnellement à l'ancienneté acquise.

Exemple :

. Pour 9 ans d'ancienneté : montant de la prime d'ancienneté = 50 €

. Pour 12 ans d'ancienneté : nouveau montant de la prime d'ancienneté : 50 € x 12/9

Lorsque le salarié accède à un niveau supérieur, autre que les niveaux 8 à 10, ou à un échelon supérieur, par suite de son évolution dans la grille de classification, son montant de prime d'ancienneté est majoré forfaitairement de 7 % à compter du mois suivant son changement de classification. Le salarié bénéficie de cette majoration forfaitaire de la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon.

Négoce de matériaux : Grille applicable au 1er janvier

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1398,78	37,43	74,86	112,28	149,71	187,14
2	170	1410,05	37,94	75,87	113,81	151,75	189,68
2	180	1432,17	38,72	77,45	116,17	154,90	193,62
2	195	1480,18	40,10	80,20	120,30	160,40	200,50
3	210	1528,19	41,48	82,95	124,43	165,90	207,38
3	225	1576,20	42,85	85,70	128,55	171,40	214,25
3	245	1640,21	44,68	89,37	134,05	178,74	223,42
4	250	1656,21	45,14	90,29	135,43	180,57	225,72
4	270	1720,23	46,98	93,95	140,93	187,91	234,89
4	290	1784,24	48,81	97,62	146,43	195,25	244,06
5	310	1848,25	50,65	101,29	151,94	202,58	253,23
5	330	1912,26	52,48	104,96	157,44	209,92	262,40
5	350	1976,27	54,31	108,63	162,94	217,25	271,57

12

DUMEZ et CHANDEZE CONDAMNES

Dans le BTP, « mieux vaut être jeune et en bonne santé que vieux et malade » aurait pu dire Fernand Raynaud.

Fait du hasard, deux salariés, tous les deux ayant atteint les 55 ans, tous les deux du bâtiment, tous les deux licenciés voient leur procès passer le même jour en Cour d'appel de Riom. Qu'importe que l'un travaille dans une filiale du groupe Vinci (qui vient de fêter l'augmentation de ses bénéficiaires de plus de 7 %) et l'autre dans une PME clermontoise, à cet âge là on est trop vieux pour travailler dans le bâtiment et trop jeune pour avoir droit à la retraite.

L'un était chef d'équipe avec 25 ans d'ancienneté, l'autre hautement qualifié avec plus de 10 ans d'ancienneté et près de quarante ans d'expérience dans le bâtiment.

L'indemnité de licenciement de ces salariés au savoir faire reconnu, était estimée trop coûteuse par leurs employeurs. Ceux-ci ont donc, tous les deux, invoqué une faute grave pour les licencier. Ils les privaient ainsi de leur préavis et de leur indemnité de licenciement.

Pour le chef d'équipe, on lui reprochait 3 bouteilles de bière vues sur le chantier un mois avant sans qu'on sache d'où elles venaient et on invoque donc la sécurité (Monsieur l'employeur est trop social !). Pour l'autre on invoque une erreur bénigne due à la précipitation mais on ne donne même pas les bons plans et on fabrique un faux devis de réparation.

Au Conseil des Prud'hommes, le licenciement des salariés avait été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Insupportable pour les deux employeurs qui font appel du jugement les condamnant.

Mal leur en a pris car la condamnation de la Cour d'appel a été encore plus sévère.

A travail égal, traitement égal

A la demande du défenseur CGT pour le salarié du groupe Vinci, la Cour rappelle que l'indemnité de licenciement et le préavis d'un salarié doivent être égaux à celui d'un cadre (quand il y en a dans l'entreprise).

Il était demandé le paiement de trois mois de préavis et une indemnité de licenciement calculée comme les cadres en se fondant sur le principe fondamental « A travail égal, salaire égal » et sur la jurisprudence du 1^{er} juillet 2009 (cass. Soc 07-42675) qui stipule : « *La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage. Cette différence doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* ».

La Cour d'appel réforme le jugement du Conseil des Prud'hommes sur le montant du préavis et de l'indemnité de licenciement en motivant ainsi sa décision : « *Il ne résulte pas que les dispositions des conventions collectives concernées, qui déterminent des avantages différents attribués aux cadres et aux ouvriers, en considération seulement de leur appartenance à leur catégorie professionnelle, que la différence de traitement concernant l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement aurait pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres par rapport aux ouvriers* ».

En clair, rien ne justifie qu'un ouvrier ne perçoive pas la même indemnité qu'un cadre et qu'il n'ait pas trois mois de préavis.

Comme le soulignait l'avocat de la partie adverse **une telle décision devrait conduire à renégocier la convention collective des ouvriers du BTP pour l'aligner sur celle des cadres. Cela donne un plus de 2200 € pour le mois de préavis avec les congés payés afférents et 7000 € pour l'indemnité de licenciement.**

Cerise sur le gâteau, l'employeur est condamné à verser 6 mois de salaire à pôle emploi.

AMIANTE : LE SCANDALE CONTINUE !

Les résultats des mesures d'empoussièrement d'amiante avec des méthodes plus précises ont été publiés dans un rapport de l'INRS rendu public en novembre 2011.

Ce document montre que les taux d'empoussièrement d'un certain nombre de chantiers de retrait et de confinement d'amiante sont très importants, y compris pour des retraits de matériaux classés comme « non-friables » et qu'il existe des micro fibres non décelées à ce jour qui sont cancérigènes.

Le constat qui en ressort est que les salariés qui procèdent aux opérations de désamiantage sont exposés à ces poussières de façon conséquente et que les équipements de protection individuels actuels ne suffisent pas à les protéger d'une exposition supérieure aux valeurs limites !

La Direction Générale du Travail vient de compléter sa première instruction par une note « provisoire » du 2 janvier 2012 sur les Equipements de Protection Individuelles à porter pour les salariés des chantiers de désamiantage.

Pour les chantiers au niveau d'empoussièrement inférieur à 6000 fibres par litre (fibro-ciments, dalami, enrobés amiantés) les masques à jeter sont interdits et doivent être remplacés par des masques à ventilation assistée.

Pour les chantiers au niveau d'empoussièrement compris entre 6000 et 25 000 fibres par litre (burinage, pelletage dans des bâtiments sinistrés), l'appareillage de protection respiratoire à adduction d'air sous pression est obligatoire et les autres types de masques sont interdits.

Pour les chantiers au niveau d'empoussièrement supérieurs 25 000 fibres par litre (flocage et plâtres amiantés) la note reconnaît qu'en l'état des connaissances actuelles il n'existe pas d'appareil de protection respiratoire capable de garantir au salarié une exposition inférieure à 100 fibres par litre.

Ainsi donc les mesures préconisées sont inadaptées par rapport aux risques découverts !

Le rapport de l'INRS et la Direction Générale du Travail soulignent la nécessité de modifier la réglementation en matière d'amiante.

En attendant, on expose donc sciemment des salariés à des niveaux que l'on sait dangereux !

Le Ministère renvoie à l'Inspection du Travail pour veiller à la sécurité mais ne donne aucune règle permettant de protéger les salariés alors que les inspecteurs arrivent déjà très difficilement à faire respecter les lois et règlements qui existent déjà.

Si les dispositions prévues dans la note du 2 janvier 2012 n'étaient pas respectées les CHCSCT doivent intervenir et les salariés doivent exercer leur droit de retrait.

Le Gouvernement doit prendre rapidement des mesures conservatoires pour éviter l'exposition des salariés.

BITUME : Danger confirmé mais procès reporté

Le procès de l'ouvrier contre EUROVIA en Cour d'Appel prévu pour le 27 mars à Lyon a été reporté en septembre.

Le précédent arrêt avait demandé un rapport à la commission régionale de Bourgogne. Le rapport a été rendu, il confirme que la mort de notre camarade est due à l'exposition sans protection au soleil et aux vapeurs de bitume et des produits adjuvants.

Retraites complémentaires: le MEDEF a plié
Les retraites complémentaires sont revalorisés de 2,3% à compter du 1er avril pour les 11 millions retraités du privé.

Le MEDEF voulait imposer une mini augmentation de 1,56 %.
La riposte unanime de tous les syndicats a permis de maintenir le pouvoir d'achat.

Tour des boîtes

VINCI: Profits records

Le groupe Vinci a annoncé ses résultats 2011.

Pour une année dite de crise, il annonce :

- **10,7 %** d'augmentation de son chiffre d'affaire,
- **7,9 %** d'augmentation de ses profits qui atteignent 1,9 Milliards d'euros,
- **6 %** d'augmentation des dividendes (les sommes reversées aux actionnaires autrement dit l'argent gagné en dormant).

Au total c'est près deux milliards de bénéfices et d'un milliard d'euros distribués aux actionnaires.

Une nouvelle fois chaque salarié du groupe a dégagé 5000 € de dividendes pour les actionnaires. Ceci après qu'en cours d'année Vinci est racheté pour 500 millions d'euros afin de les détruire.

On est très loin des augmentations de salaires dans le groupe.

Dans la plupart des cas l'augmentation du coût de la vie (2,5%) n'est même pas garantie aux salariés du groupe.

On est très loin du slogan du groupe : « *nos richesses ne valent que parce qu'on les partage.* »

En paraphrasant Coluche « *les actionnaires Vinci sont plus égaux que les salariés* ».

Ce résultat a été obtenu par le prélèvement systématique par le groupe d'une « dime »

(un pourcentage du chiffre d'affaires) à chaque entreprise du groupe de l'ordre de 5 à 6%.

Pour mémoire la dime était l'impôt prélevé par les seigneurs, contre lequel le peuple s'est révolté lors de la révolution de 1789.

CEGELEC : Intempéries gagnées

Nous constatons de nombreux départs volontaires ou fortement aidés. Nous pensons que l'intervention du CHSCT est indispensable pour prévenir tous risques de licenciements abusifs déguisés.

Lors du dernier épisode hivernal, Cegelec avait décidé de faire travailler l'ensemble des Equipes Eclairage Public malgré les mauvaises conditions climatiques afin de ne pas déclarer les agents aux intempéries.

Puis Cegelec a voulu mettre les salariés en jour zéro sur la modulation, autrement dit les salariés récupéraient les journées d'intempéries qui n'auraient pas été payées en intempéries. Il a fallu toute la détermination des délégués et l'interven-

tion du CHSCT avec un courrier aux organismes concernés pour que les salariés du service éclairage public a été mis en intempérie.

Un exemple à suivre lorsque la direction refuse de mettre les salariés aux intempéries.

Le calcul des paies montre beaucoup d'erreurs : jour à 0 au lieu de CP, astreintes non régulières. « avances statistiques » données puis reprises sur le salaire.

Nous ne sommes pas d'accord avec cette pratique. La Direction Vinci Energie a promis de mettre fin à ce système mais ça ne vient pas vite.

La réorganisation Cegelec-Vinci va grand train. CEGELEC est revendu par VINCI à sa filiale Vinci Energie.

Des camionnettes portent déjà le nom de Vinci Facilities.

La Direction veut dissoudre les CE, DP, CHSCT au sein de Cegelec Gerzat et Montluçon, ce qui entrainerait de nouvelles élections.

Le but non avoué est de casser les acquis sociaux et réduire CEGELEC à « de petits centres de profits familiaux » comme dit VINCI où les salariés ne sont pas assez nombreux pour se défendre.

Un procès initié par la CGT au niveau national est en cours car Vinci ne respecte rien. Les audiences sont prévues en Juillet et Septembre.

STA: Licencier plus pour gagner plus?

STA a été racheté par CIRCET en octobre 2011.

Selon la direction elle-même les bénéfices avant impôt étaient de 287 000 € fin septembre. La direction ne dit rien sur octobre et annonce une perte de 30 000 € en novembre et une de 38 000 € en décembre. Curieux calcul, il annonce une perte de 40 000 €! On ne doit pas avoir les mêmes calculs et ça demanderait une expertise comptable de la part du CE pour savoir où est passé l'argent. Ces chiffres sont donnés par la direction pour tenter justifier une dizaine de licenciements économiques alors qu'il se fait toujours des heures supplémentaires et qu'il y a toujours de la sous-traitance.

Que cherche la direction, jusqu'où cela ira?

Est-ce pour se débarrasser de certains « mal aimés »? On pourrait le penser au vu des critères mis en place pour choisir les salariés licenciés, l'ancienneté compte pour coefficient 1, les charges de famille et l'âge pour coefficient 2, mais les compétences évaluées par la seule direction compte pour 4.

Tour des boîtes

EUROVIA DALA : Dissimulation

Après la dissimulation d'accident du travail et de maladie professionnelle au CHSCT, maintenant ce sont des déclarations mensongères dont sont victimes les ouvriers en demande de reconnaissance de maladie professionnelle. La logique est respectée, on comprend pourquoi les élus de ce comité gênent autant.

Après l'Inspecteur du Travail qui poursuit cet employeur pour délit d'entrave c'est à la CPAM d'en convenir et de revenir sur ces premières décisions.

Les salariés trompés ne veulent pas en rester là, nous les aiderons.

Après avoir tempêté contre les propositions de l'entreprise, en termes d'égalité homme-femme, la CFDT sans obtenir aucune avancée a finalement signé l'accord,

la CGC, quant à elle, sans assister à aucune réunion, le valide également bien sûr!!

Pas de quota à l'embauche de personnel féminin chez Eurovia, pourtant l'accord prévoit une limite de 3%!!!

Pas de différence de salaire entre homme et femme, pourtant l'accord autorise une différence de 5%!!!

En termes d'installation (vestiaires, sanitaires, etc...), en cas d'embauche de personnel féminin, les agences non équipées loueront un ALGECO et l'installeront dans la cour du dépôt!!! Nous avons refusé de plier devant ce que nous appelons de la discrimination à l'embauche et saisissons la HALDE.

Gare à sa décision!!! surtout pour les syndicats signataires de ce type "d'accord" scabreux et rétrograde.

MAZET : pas de sou pour payer mais pour espionner

On ne sait pas ce que nous prépare la Direction entre l'installation de caméras et la géolocalisation. Elle refuse de réaménager le temps de travail. La direction de l'Entreprise craint que les ouvriers aient à leur disposition du temps libre pour effectuer des travaux non dé-

clarés, peut être craint elle également que les ouvriers deviennent plus riches qu'elle !

Le réaménagement du temps de travail sur 4 jours par semaine comprenant 9 h 00 par journée ou incluant des semaines avec un vendredi sur 2 travaillé engendrerait moins de frais de carburant.

Ceci semble être une bonne solution dans cette période de crise autant pour les ouvriers que pour l'entreprise.

Alors qu'il a fallu une signature d'une pétition par presque tous les ouvriers pour obtenir 2% d'augmentation, la direction invoquant les « temps durs » elle investit lourdement dans des gadgets de surveillance. Ce n'est pas avec ça que la direction gagnera plus d'argent bien au contraire. Ce système est une dépense importante qui met en évidence la paranoïa et le comportement totalitaire de la direction

CELIUM: Pas de sou pour les salaires

Les négociations annuelles des salaires ont eu lieu. Le mot officiel de négociation n'aurait pas lieu d'être puisque l'employeur a décidé tout seul qu'il n'y aurait pas d'augmentation générale en 2012. Il a procédé à 6 changements de qualification et une augmentation au mérite dans le bâtiment,

6 changements de qualification et 7 augmentations au mérite dans le TP,

1 changement de qualification au service exploitation,

6 changements de qualification et 1 augmentation au mérite chez les ETAM.

Si nous nous réjouissons des changements de qualification il est inadmissible que le pouvoir d'achat des salariés ne soit pas maintenu.

Un salarié licencié pour soi disant insuffisance professionnelle. C'est une première pour ce motif bien contestable qui en appellera peut-être bien d'autres. En réalité, c'est un secret de polichinelle, cela cache l'économie d'un salaire pour l'entreprise. A qui le tour?

Tour des boîtes

EIFFAGE ENERGIE Négociations en cours

Les négociations annuelles de salaire sont finies, c'est la même austérité qu'au niveau national: 2,4 % d'augmentation en moyenne avec les promotions confondues. Le maintien du pouvoir d'achat : 2,5 % d'augmentation pour chacun n'est même pas assuré!

Par ailleurs la direction a fixé à 176,20 € l'indemnité d'astreinte par semaine avec un supplément de 17,40 € s'il y a un jour férié.

L'indemnité d'habillage reste inchangée à 1,70 € par jour travaillé.

Du fait des rapprochements de plusieurs agences la Direction va proposer un accord dit « d'harmonisation sociale » sur le temps de travail. Si la Direction n'a à ce jour pas dévoilé son projet, on peut penser qu'elle va s'inspirer de celui proposé par Eiffage Energie dans la région voisine de Rhone Alpes. Celui-ci prévoit un horaire effectif de 37 H 30 par semaine et l'attribution de 15 jours de RTT dont 7 choisis par l'employeur et 8 par le salarié. La rémunération mensuelle sera faite pour 151,67 H. L'accord de Rhone Alpes prévoit un contingent de 350 Heures supplémentaires soit le double de ce qui est actuellement en vigueur. Si la même chose était proposée pour Eiffage Energie Portes d'Auvergne la CGT exigerait :

- Le maintien de leur salaire mensuel avec les 17,33 heures supplémentaires pour les salariés qui sont aujourd'hui aux 39 H. C'est la loi, l'employeur ne peut baisser le salaire mensuel d'un salarié.
- La prise en compte du temps de trajet entre le dépôt et le chantier pour les salariés qui font leur prise de poste au dépôt. Là aussi c'est la loi. Le texte proposé est muet sur ce point.
- Le maintien du contingent des heures supplémentaires tel que prévu par la convention collective à 145 H. Cela signifierait que les heures effectuées en plus de 140 H dans l'année ouvriraient droit à un repos compensateur égal au nombre d'heures effectuées.
- Le paiement des jours de RTT qui n'auraient pas été pris en fin de période annuelle par le salarié du fait d'un accident d'une maladie.

MALLET (carrières) Les négociations ne doivent pas être à sens unique.

La direction s'est cru obligée de rajouter une note à la fin du compte rendu des DP. Elle s'y plaint de la difficulté de communication lors des réunions de Délégués du Personnel et se demande donc si elle va les maintenir!

Elle propose même de réunir directement les salariés comme si les délégués ne représentaient pas dans cette petite entreprise leurs camarades et que l'employeur connaissait mieux leur intérêt que les délégués.

Dans le même temps, elle écrit au DP pour se plaindre qu'il n'a pas accepté une semaine de fermeture pour congé payé en février et surtout qu'il n'a pas accepté de déplacer qu'une semaine de modulation à zéro pour être mise sur la période d'intempéries de février. Cela aurait ainsi évité à l'employeur de payer des intempéries!

En faisant cela, le délégué n'a fait que défendre l'intérêt et le souhait des salariés.

Il termine en demandant au délégué s'il est prêt à négocier des aménagements de la convention collective avec des contre parties pour les salariés. La réponse sera oui à condition que ce ne soit pas l'employeur qui décide tout seul des modifications et des contreparties et que les salariés puissent apprécier si les aménagements sont bons.

INEO: la misère à partager

Aucun syndicat n'a été signataire de la Négociation Annuelle des salaires, vu les miettes laissées par la direction (35 euros mini brut par mois d'augmentation ; même pas l'inflation qui était de 2.1%) ; déception de tous les salariés après leurs primes de d'année (150 euros brut pour la plupart!). Pourtant les résultats sont là, avec augmentation de la marge (+2%) !

Une pétition circule actuellement qu'on va remettre à la direction à la fin du mois ; dans cette pétition, **les salariés exigent une prime digne de ce nom qui tende vers un 13^{ème} mois ?**

Pourtant nous appartenons au groupe GDF SUEZ qui annonce des résultats super.

Tour des boîtes

MAGNE

Après plusieurs mois de négociation, l'entreprise Magne est toujours au point mort et ne connaît pas la marche avant.

La direction ne veut entreprendre aucun changement. Elle refuse de faire des négociations salariales, certains droits du travail ne sont toujours pas respectés et le dialogue est sans issue pour l'instant. L'employeur part du principe pas spécialement moderne « *qu'il est patron et qu'il règne en maître et de plus la CGT c'est pas bien* ». Il devrait pourtant méditer la formule très juste d'un avocat d'employeur: « *Si on ne veut pas discuter avec les syndicats, il ne faut pas faire employeur.* »

CHANDEZE

Un salarié licencié à 55 ans a attaqué Chandèze pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il a gagné aux prud'hommes sur le licenciement mais pas sur l'indemnisation du temps d'habillage. Chandèze a fait appel du jugement.

La Cour de Riom a confirmé la décision prud'homale sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle confirme aussi que le salarié est en droit de demander des dommages et intérêts parce que l'employeur n'a pas indemnisé son temps d'habillage.

« *En raison de la nature de ses fonctions (maçon), lesquelles impliquent le port d'une tenue et d'un équipement spécifiques pour travailler sur les chantiers, le salarié était nécessairement contraint de mettre et d'enlever sa tenue sur son lieu de travail* ». Pour 752 jours de travail, il a eu droit à 752 € de rappel. A noter que comme il s'agit de dommages et intérêts jusqu'en juin 2013 la prescription est de 30 ans et non de 5 ans.

La Cour a aussi condamné Chandèze car il ne respectait pas les zones quand le siège était à Fontfreyde ce qui fait aussi un rappel du de plus d'un euro par jour.

Les salariés organisent une pétition pour obtenir le paiement des indemnités qui leur sont dues avec les arriérés.

SCHIOCHET: Attente

C'est le 20 avril que l'entreprise passe au tribunal de commerce pour la poursuite de l'activité de l'entreprise. Les salariés ont pu constater que les difficultés de l'entreprise n'ont pas été des difficultés pour l'employeur.

Les salariés sont en attente des négociations annuelles de salaire.

VERNET BOSSER: Pan sur le bec!

La demande de licenciement du délégué syndical a été refusée par l'Inspection du Travail.

L'inspecteur a en outre constaté l'attitude discriminatoire à son égard et d'entrave vis-à-vis de la CGT. Il constate que le délégué syndical est le seul salarié qui n'a pas de lieu pour se changer, qu'il n'exerce pas ses fonctions de chef d'équipe et qu'on lui a supprimé son fourgon.

L'inspecteur constate que cela constitue « *un trouble manifestement illicite de nature à engager la responsabilité de l'employeur* » et que l'employeur ne négocie pas loyalement les accords d'entreprise. Il constate que tous ces faits constituent un délit d'entrave.

Pour autant l'employeur n'a pas modifié son attitude.

SCIERIE DE MESSEIX: Germinal

La faillite de l'entreprise a été l'occasion de mettre à jour un scandale de l'amiante.

Outre l'absence de sécurité sur les machines, les salariés ont été exposés à de l'amiante qui n'avait pas été enlevé des locaux ayant servi à Eternit.

Les salariés et la CGT ont saisi l'inspection du travail et leur plainte est en cours.

PEINTAMELEC et SAEB (Vichy): Inquiétude

Quel avenir pour ce bel outil de travail, plein de savoir-faire?

L'inquiétude grandit car nos clients ne font plus forcément confiance à Peintamelec.

A cela s'ajoute la mise en redressement judiciaire de la filiale d'Abrest SAEB.

La direction doit être transparente vis-à-vis des salariés.

L'entreprise, c'est nous tous.

Nous demandons la vérité sur les comptes de l'entreprise.

Les salariés de SAEB cette entreprise de bâtiment filiale de Peintamelec ont demandé des élections de délégués depuis le redressement judiciaire.

Ils ont saisi un avocat pour préserver leurs intérêts.

Tour des boîtes

HAUTE-LOIRE

LE COMPAGNON : Le président régional de la FFB chantre du dialogue social ?

Dans cette entreprise d'un peu plus de 50 salariés, notre syndicat a été invité à négocier un protocole préélectoral en vue des élections au comité d'entreprise. Suite à notre signature, 4 salariés ont souhaité nous rencontrer pour être candidats à ces élections.

A la réception des candidatures, le patron a vu rouge ! Les 4 malheureux travailleurs ont été convoqués sur le champ et admonestés méchamment par l'employeur qui n'est autre que le président régional de la Fédération Française du Bâtiment. Ces salariés ont commis un crime de lèse majesté, ils sont sommés de retirer leur candidature sur le champ, sous risque de représailles. L'employeur, très généreux, leur offre une enveloppe individuelle estampillée Le Compagnon et certainement les frais du recommandé pour se désister.

Nous sommes intervenus auprès de l'inspecteur du travail qui a bien compris la supercherie. Mais que faire vis-à-vis de ce patron soutenu par les éminences grises de Haute-Loire. Le Compagnon peut bien nous abreuver de dialogue social lors des négociations régionales, la réalité au sein de son entreprise est bien différente.

Le patron est roi, maudit celui qui pourrait tenter un semblant de négociation au sein de son entreprise. Malheureusement, le cas Le Compagnon est très majoritaire en Haute-Loire.

Le syndicat CGT Construction, qui est le référent de la profession, est le pestiféré, tout est bon pour le combattre. Cette situation, loin de nous décourager, décuple notre motivation.

Le Compagnon vient de gagner une petite bataille par mesquinerie, mais pas la guerre. Nous serons toujours là pour défendre les travailleurs.

GAGNE construction le PUY en VELAY

Dans l'atelier des « baraques » les dirigeants de l'entreprise et certains chef d'équipes s'acharnent sur certains de nos élus CGT et sur un en particulier en lui interdisant d'aller à la machine à café, sous prétexte qu'il est en mis temps thérapeutique pour raison de santé.

Le contremaître trouve toujours l'occasion de lui envoyer des réflexions désobligeantes pour le pousser à bout. Ce qui bien sur à eu lieu, résultat trois jours de mise à pied pour notre camarade et rien pour le chef d'équipe hors mis une petite réprimande selon la Direction, pourtant plusieurs salariés ont témoigné en faveur de notre camarade. Voilà

un exemple de justice sociale selon GAGNE.

Mais, un jour tout s'arrête : pour cette société exemplaire l'inspectrice du travail vient de saisir la juridiction compétente et a dressée deux procès verbaux après avoir constaté 2126 infractions au travail. Une plainte est posée devant le procureur de la république, une enquête de gendarmerie est en cours et la CGT Construction de Haute-Loire s'est portée partie civile.

Des négociations salariales dans les TPE

Lorsque la CGT demande les mêmes droits pour les Très Petites Entreprises que pour les PME et les grandes entreprises, c'est possible pour preuve :

PIC récupération entreprise (TPE de récupération et revalorisation déchets divers) de LANGEAC un salarié en CDI et un en CDD. Les salariés après maintes et maintes fois avoir demandé à leur employeur une revalorisation de salaire et certaine amélioration de leurs conditions de travail ont interpellé la CGT de l'UL de BRIOUDE pour faire aboutir leurs revendications. Une rencontre a eu lieu avec l'employeur, les salariés assistés d'un représentant de l'UL pour favoriser le dialogue et après une réunion de près de deux heures, sur le lieu de travail un accord à pu être formulé. Ces salariés ont obtenu une prise en charge par l'employeur d'une tenue de travail par an, de l'augmentation de deux euros par jour de l'indemnité de repas (de 8€ à 10€), d'une augmentation de la part de l'employeur sur la cotisation mutuelle obligatoire de l'entreprise ainsi qu'une revalorisation de 22 centimes d'euros par heure sur le taux horaire et ce, dès le 1^{er} Avril.

Bel exemple de ténacité, que l'ont soit 1 ou 10,20 salariés, les employeurs, devant la solidarité des salariés accompagnés de la CGT sont obligés de négocier. De plus les salariés ont adhéré à la CGT et sauront persuader leur entourage familial et professionnel que la CGT est indispensable dans toutes les entreprises et pour tous les salariés où qu'ils soient.

La CGT en Haute-Loire

L'union départementale CGT de Haute-Loire a mis en ligne son site internet (<http://www.cgt43.fr/>).

(Merci à Marie pour tout son temps passé). Nous avons, nous, salariés de la Construction, du Bois et de la Céramique un lien direct vers nos fédérations, ainsi que divers renseignements sur nos métiers. Une fois sur le site de l'UD43, cliquer sur « lien avec nos syndicats » et laissez vous guider jusqu'à la **Construction**.

Vous voulez adhérer à la CGT Construction? Un bulletin d'adhésion est disponible !!

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

PERMANENCES SYNDICALES

LIEU	ADRESSE	NUMERO DE 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 18H à 20H ⇒ Samedi de 10H30 à 12H
ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10H à 12H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 h à 17H
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 à 17H (sur rendez-vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17H à 20H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ Vendredi de 17H à 20H
BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ Lundi de 18 H à 19 H ⇒ Jeudi de 15H à 17H

René DEFROMENT : 06 09 62 66 49

Pour la Haute-Loire

Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02

Laurent BATISSON : 06 66 66 90 67

Laurent DIAS : 06 22 28 08 19

Pour l'intérim

Aurore BION : 06 11 23 78 65

Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52