



# AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 19 JUILLET 2012

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**JUILLET 2012 - N° 62**



## Sommaire

Edito	p 1
SMIC	p 2
Salaires	p 3
Protection sociale	p 4 à 5
Retraites	p 6
Artisanat	p 7
Chaleurs	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Dumping social	p 13 à 14
Tour des boîtes :	p 15 à 19
Permanences:	p 20

## Les victoires ne se feront pas sans vous!

La défaite de Sarkozy est une première étape gagnée.

La CGT le dit en toute indépendance politique car elle portera avec le nouveau gouvernement les mêmes exigences qu'avant. Elle ne signera aucun chèque en blanc.

Mais les salariés ont bien conscience que si, celui qui avait refusé d'écouter des millions de salariés en grève sur les retraites et qui insultait l'ensemble des syndicats, avait gagné, il n'existait plus de possibilités de faire respecter nos droits.

### **Les gouvernements passent, nos revendications demeurent!**

Pour le SMIC à 1700 € et l'augmentation des salaires, 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.

Et puis il y a toutes les revendications de tous les jours.

Nous devons prendre conscience que l'espoir a changé de camp mais que les changements n'auront lieu que si les salariés se mobilisent.

Mobilisation pour nos droits et pour que le gouvernement ne recule pas quand Parisot fait les gros yeux!

Après une année de perte de pouvoir d'achat il convient de préparer les mobilisations pour obtenir le rattrapage du pouvoir d'achat notamment lors des négociations annuelles de salaire qui vont avoir lieu dans les entreprises où il existe un syndicat.

L'augmentation du SMIC doit conduire à une augmentation des grilles de salaires minimales de nos professions.

**Ensemble dans l'entreprise, sur les chantiers discutons en!**

**Organisons nous en syndicat, là où ce n'est pas fait.**

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° 0907

Directeur de publication :  
René Defroment

## **L'augmentation de 2 % du SMIC annoncée par le gouvernement Pas un coup de pouce mais un coup pour rien !**

La revalorisation du Smic horaire concerne environ 11 % des salariés, soit environ 2,5 millions de salariés dont environ 1,6 million de salariés des entreprises du secteur concurrentiel et la totalité des apprentis. La proposition de 2% d'augmentation du SMIC dont 0,6% au titre de coup de pouce soit l'équivalent en valeur d'achat du prix d'une seule baguette par semaine est totalement inacceptable. Notre fédération est au regret de constater que sa revendication de porter le SMIC à 1700 € mensuel brut par mois n'a pas été prise en considération par le nouveau gouvernement.

**Augmenter plus fortement le SMIC est une nécessité pour assurer le changement et la politique de relance promise.**

Depuis 7 années dont les 5 ans de présidence de Sarkozy, aucune augmentation n'a été donnée au SMIC.

Ce n'est pas d'une aumône dont on besoin les salariés mais d'un véritable rattrapage de leur pouvoir d'achat

En effet la seule indexation du cout de la vie ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat.

Les « smicards » ont donc perdu du pouvoir d'achat ces dernières années. Il y a là une injustice à réparer.

De plus, Il y a urgence à redémarrer la consommation pour créer de l'emploi. La baisse annoncée d'une chute du pouvoir d'achat en 2012 est une catastrophe pour la croissance et l'emploi.

**Il ne faut pas attendre la relance pour augmenter les salaires mais augmenter les salaires pour faire la relance.**

Rappelons que cette année dans notre champ professionnel, le groupe Vinci a préféré augmenter de 6 % les dividendes des actionnaires plutôt que le pouvoir d'achat des ses salariés sans se poser la question si c'était bon pour l'emploi et pour la relance.

L'augmentation du SMIC et des salaires ne s'oppose pas à l'emploi comme voudrait le faire croire le patronat. Bien au contraire, l'augmentation du pouvoir d'achat crée la demande et permet ainsi l'augmentation de la croissance, et des fonds supplémentaires pour la protection sociale.

L'ennemi de l'emploi ce n'est pas les salaires mais les profits et la finance. Ce n'est pas le coût du travail qu'il faut baisser mais le coût des dividendes qui ont considérablement augmenté ces dernières années.

Cette augmentation du SMIC doit s'accompagner d'une renégociation des grilles de salaires minimales de nos professions afin qu'aucun coefficient ne soit en dessous du SMIC.

**En conséquence la Fédération nationale des salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement CGT appelle les salariés à se mobiliser pour faire barrage à l'austérité, et gagner sur l'augmentation des salaires et de la croissance.**

Elle les appelle à soutenir par leur participation les initiatives qui seront prises à la rentrée par la CGT. La FNSCBA appelle les salariés à se regrouper pour appuyer les délégués CGT dans les négociations salariales dans les entreprises et dans les conventions collectives qui auront lieu dans les prochains mois. Elle prendra les initiatives nécessaires en ce sens.

**SMIC à 9,40 €  
au 1er Juillet**

# UNE URGENCE. L'AUGMENTATION DES SALAIRES

Nous l'avons vu lors des négociations de salaire l'an dernier ; rares ont été les entreprises où nous avons pu imposer une augmentation de salaire pour chacun supérieure au 2,5 % d'inflation. Cela se concrétise, on nous annonce officiellement qu'en 2012 notre pouvoir d'achat a baissé.

**On nous parle de chômage mais ce sont les bas salaires qui créent le chômage.**

Le salaire est le moteur de la croissance. Les salariés représentent 93 % de la population active. Le salaire ne s'oppose pas à l'emploi comme veut le dire le patronat. Le salaire s'oppose aux profits. L'ennemi de l'emploi c'est les profits. Ce n'est pas le coût du travail qu'il faut baisser mais le coût des profits. Si le faible coût du travail était facteur d'emploi, l'Espagne serait championne du plein emploi.

## SEUL LE TRAVAIL CREE DES RICHESSES

L'argent ne tombe pas du ciel, il correspond à des richesses créées (marchandises ou services rendus). **Ces richesses ne sont créées que par notre travail.** Contrairement à ce que voudrait faire croire le MEDEF, **le travail n'est pas un coût mais une richesse.**

Les richesses créées augmentent chaque année, cela justifie que notre pouvoir d'achat progresse.

## LA PART DES PROFITS AUGMENTE AU DETRIMENT DES SALAIRES

Depuis 20 ans, la répartition des richesses a considérablement évolué en défaveur des salariés.

En 1980, les salaires directs et socialisés représentaient 79,3% de ces richesses. Le reste allait aux actionnaires et au fisc.

Trente ans plus tard, la part des salaires a baissé d'environ dix points et c'est la part des profits qui augmente sans que ceux-ci soient mieux réinvestis..

La politique patronale consiste à faire baisser les salaires directs et indirects (cotisations sociales) en se servant du chômage en faisant croire que le salaire était l'ennemi de l'emploi, alors que c'est le profit l'ennemi de l'emploi.

Leur but est de faire croire aux salariés que leurs intérêts seraient les mêmes que ceux des actionnaires en reversant des miettes d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale.

Les gouvernements successifs leur ont prêté main forte en diminuant les cotisations sociales des employeurs pour les bas salaires.

Le patronat a aussi cassé les conventions collectives (suppression de la prime d'ancienneté, changement de qualifications, prise en compte du 13<sup>ème</sup> mois dans les minima des TP).

## AGIR COLLECTIVEMENT POUR OBTENIR UNE AUTRE REPARTITION DE RICHESSES ENTRE LE CAPITAL ET LE TRAVAIL

Discutons dans les entreprises de ce qu'il est possible ensemble de gagner, des formes d'action. Pour notre part nous pensons qu'il est possible et nécessaire d'agir. Les négociations annuelles obligatoires qui existent dans les entreprises où il y a un syndicat doivent être l'occasion pour les salariés de la profession de formuler leurs revendications et d'appuyer et soutenir les délégués syndicaux. Les exemples sont nombreux qui montrent que lorsque les salariés se mobilisent avec leurs délégués, les résultats sont au rendez vous.

## PERSONNE NE GAGNERA A NOTRE PLACE

### SOMMET SOCIAL des 9 et 10 JUILLET

La montagne accouchera –t-elle d'une souris?

Le gouvernement réunissait l'ensemble des organisations patronales et syndicales avec au menu les sujets sociaux. Un ton nouveau mais rien de concret pour le moment si ce n'est l'abandon de la TVA sociale et le pacte compétitivité emploi qui devait permettre aux employeurs de pouvoir faire baisser les salaires s'il invoquait des difficultés économiques. Ce que nous apprécions.

Pour le reste les nuages noirs de nouvelles moins réjouissantes comme l'augmentation de la CSG pointent à l'horizon. Cela nécessitera l'action de tous.

# PRO-BTP NOTRE BIEN COMMUN

Le 14 avril 2012, la Fédération CGT de la construction organisé au siège de PRO-BTP une rencontre de militants CGT afin d'exprimer notre mécontentement vis-à-vis de l'institution de prévoyance professionnelle.

Voici des extraits de l'intervention de Bruno Cornet administrateur CGT à Pro BTP

Nous en avons assez et avons souhaité dénoncer les orientations prises par PRO-BTP.

Nous condamnons le versement de toutes sommes mal utilisées. Il y en a beaucoup, la plus significative, l'octroi du prêt de 400 millions d'euros fait aux Fédérations Patronales qui aurait pu être attribué pour financer un dispositif ouvrant droit à un départ anticipé au titre de la pénibilité.

Depuis le 1<sup>ER</sup> janvier 2012, les cotisations des frais médicaux de PRO-BTP ont augmenté de 6,5 % pour les Ouvriers et ETAM et de 5 % pour les Cadres et Retraités. Ceux n'ayant pas les moyens de payer l'augmentation se verront offrir une baisse des prestations.

Aujourd'hui, certaines personnes âgées renoncent à l'achat de nouvelles lunettes, d'un appareil auditif ou dentaire mieux adaptés, à un simple déplacement pour se rendre chez le médecin.

Les hommes naissent libres et égaux en droits, c'est après que cela se gâte surtout lorsque l'on intègre la filière du BTP et son institution de prévoyance.

Prenons par exemple, le régime de prévoyance de base des salariés du BTP.

Premièrement, **pourquoi la vie d'un Ouvrier vaut moins que celle d'un Cadre**, pourquoi la veuve d'un Ouvrier perçoit moins de 18 000 € alors que la veuve d'un Cadre moyen du Bâtiment ou des TP reçoit plus de 100 000 € ?

Dans le même ordre, pourquoi les Etam ou les Cadres peuvent prétendre à percevoir 3,2% du plafond de la Sécurité Sociale pour une adoption, alors que les Ouvriers n'ont le droit à rien ? peut-être considère t-il que les ouvriers, n'ont pas les capacités intellectuelles requises pour prétendre à adopter ?

Pourquoi, les Etam ou les Cadres sont remboursés 100% des frais réels suite à une hospitalisation allant jusqu'à percevoir 11 € par jour pour le lit d'un accompagnant pour un enfant malade de moins de 12 ans, alors que les Ouvriers n'ont le droit à rien ?

Pourquoi, les Ouvriers qui sont classés en invalidité à la suite d'une maladie reconnue en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ne perçoivent que 10 % de leur salaire alors que les Etam perçoivent 80 % et les Cadres jusqu'à 85 % en 3<sup>e</sup> catégorie ?

Un Cadre peut prétendre à percevoir une bourse pour les études supérieures de ses enfants alors que pour les Etam et les Ouvriers il faut que leur enfant fasse des études « exclusivement » dans le BTP.

Quand nous disons cela ce n'est pas pour dire que certaines catégories ont trop mais au contraire pour demander un alignement de tous par le haut, le droit à une protection sociale solidaire, généralisée tout au long de la vie, pour tous, de l'ouvrier au cadre, de l'apprenti au retraité.

Pro BTP vous connaissez, c'est l'organisme de prévention de la profession, qui:

- Complète le salaire en cas de maladie ou Accident du Travail.
- Collecte les cotisations de retraite complémentaires.
- Verse des compléments invalidité.

Mais aussi, verse éventuellement des bourses pour les enfants dont les parents travaillent dans la profession, des fonds de secours, a mis en place des centres de vacances.

Elle fait aussi mutuelle pour les entreprises qui la choisissent.

Pro BTP est la fusion des caisses des ETAM et de la CNRO/CNPO les caisses des ouvriers.

La CGT a pris une part active à la création de cet organisme de solidarité en 1959.

Pro BTP gère vos cotisations, votre argent. C'est pour cela que les administrateurs syndicaux siègent au conseil d'administration, malheureusement faute d'unité entre les organisations syndicales les patrons font ce qu'ils veulent.

Alors qu'une bonne gestion permet de dégager des excédents, ceux-ci ne sont pas mis au service des salariés et les cotisations salariales augmentent.

## GARDER NOTRE PATRIMOINE

Mais son exemplarité s'arrête ici, car elle est sur le point de vendre les 1 827 logements dédiés pour les personnes du BTP de plus de 55 ans, qui ont des difficultés pour se loger. Ce parc immobilier est détenu par l'institution depuis bientôt ½ siècle.

La raison de ce désengagement ? On voudrait nous faire croire qu'il n'y a plus d'autre alternative que la vente de ce parc, devenu soit disant, en un seul tour de main, obsolète, inadapté, voir inoccupé et que les nouvelles normes du Grenelle de l'Environnement nécessiteraient d'important travaux.

A noter, que tous les ans, nous avons voté des budgets conséquents pour entretenir ce parc immobilier, posant même quelques fois des questions sur le coût élevé de ces entretiens, attribués toujours au moins disant...moins disant « social » devrais-je ajouter.

PRO-BTP souhaite se débarrasser de ce parc immobilier et pour cela elle est prête à tout, comme confier l'étude à un cabinet dit spécialisé dans les questions de l'habitat des personnes âgées. Ce dernier fait état d'une situation inquiétante, souligne qu'un désengagement sélectif ne servirait à rien et que seule la vente en bloc serait judicieuse.

Bien entendu, cette étude est financée par et pour le vendeur, financé par PRO-BTP pour PRO-BTP, autant dire « *lorsque l'on veut tuer son chien on dit qu'il a la rage* » ! Ce ne sont pas des logements dont il faut se séparer mais de cette politique !

Notre association à but non lucratif est en train de virer de bord, pour dégager toujours et encore plus de profits ... son objectif : rivaliser avec les assureurs, les banques. D'ailleurs, ceux qui ont mis les pieds dernièrement dans les Agences Conseils de PRO-BTP, n'en ressortent pas sans s'être vu proposer, une assurance (voiture ou immobilière) ou un placement financier quelconque.

La dernière étude publique de 2009 précise que le renoncement aux soins aurait des motivations financières dans 15 % des cas, certaines études récentes menées par des associations portent même ce taux à 30 %.

A ce rythme, d'ici peu nous serons contraints de faire comme cet américain qui a décidé de braquer une banque pour aller en prison et ainsi bénéficier de soins gratuits pour se soigner.

La CGT dit « **STOP** », cela suffit et n'a que trop duré ... ! La protection sociale provient du travail au travers les cotisations sociales or depuis le début des années quatre-vingt dix, la part des cotisations sociales patronales a diminuée de 17 % dans le financement de la sécurité sociale, il est urgent d'arrêter l'hémorragie.

Les excédants doivent être investis dans la force de travail et non dans des allègements ou des recapitalisations de toutes sortes, comme les 96 millions d'euros qui viennent d'être injectés dans les SAF Vie.

Ce que l'on veut c'est que notre institution, reprenne le chemin tracé par nos prédécesseurs et que le social redevienne notre fer de lance, bien avant le capital.

C'est pourquoi, la CGT exige de conserver l'intégralité de notre parc locatif actuel qui répond à une situation sociale difficile pour les ex-salariés du BTP et exige d'améliorer les conditions de travail et de vie, digne d'un 21<sup>ème</sup> siècle, pour les salariés du BTP de l'apprenti au retraité.

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

**Cgt-artisanat-auvergne.fr**

**PROCES BITUME**

**Le 21 septembre à 14 h  
à la Cour d'Appel de Lyon  
La CGT Construction sera présente**

# Réforme des retraites

## Qui est concerné?

Les salariés dès 60 ans ayant commencé à travailler à 18 ou 19 ans (personnes ayant cotisé cinq trimestres à la fin de l'année de leurs 20 ans ou, pour les personnes nées au quatrième trimestre, ayant cotisé quatre trimestres à la fin de l'année de leur 20 ans).

A la condition d'avoir cotisé soit 41 ans pour les salariés atteignant 60 ans en 2012. La condition d'une durée validée supérieure de deux ans à la durée d'assurance requise est supprimée.

La durée prise en compte comprendra les périodes de maladie, maternité et accident du travail d'une part, et de service militaire de l'autre, dans la limite de quatre trimestres pour chacune d'entre elles sur l'ensemble de la carrière.

Afin de tenir compte de l'impact de la maternité sur les carrières des femmes, deux trimestres supplémentaires de maternité seront pris en compte.

Pour les personnes ayant connu des accidents de carrière, seront intégrés à la durée prise en compte deux trimestres supplémentaires de chômage.

Pour les personnes remplissant les conditions de durée et de début d'activité, l'âge d'ouverture des droits à retraite sera donc avancé, en fonction de la génération :

Date de naissance	Age	Date de départ possible actuelle	Nouvelle date de départ possible	Gain lié à la mesure
1er /11/ 1952	60 ans et 9 mois	1er août 2013	1er novembre 2012	9 mois
1er /01/ 1953	61 ans et 2 mois	1er mars 2014	1er janvier 2013	1 an et 2 mois
1er /01/1954	61 ans et 7 mois	1er août 2015	1er janvier 2014	1 an et 7 mois
1er /01/1955	62 ans	1er janvier 2017	1er janvier 2015	2 ans
1er /01/1956	62 ans	1er janvier 2018	1er janvier 2016	2 ans

Le gouvernement consultera les syndicats pour avis sur un projet de décret aux conseils d'administration des caisses retraites et des différents organismes concernés (ACOSS, ...)

Les assurés pourront déposer leur demande cet été, dès la publication du décret.

**La mise en œuvre effective de ce droit interviendra le 1er novembre prochain.**

Ce temps permettra aux partenaires sociaux, gestionnaires des régimes complémentaires, de discuter de la manière dont ils traduiront ces dispositions dans les régimes dont ils ont la responsabilité.

Cette mesure bénéficiera à 110 000 personnes dès 2013.

Cette mesure sera financée par une augmentation des cotisations.

Cette augmentation des taux de cotisation est inscrite dans le même décret que la mesure.

Cette augmentation sera de 0,1 point des cotisations sociales des salariés et de 0,1 point de cotisations sociales des employeurs en 2013 (soit 0,2 point au total).

A l'horizon 2017, la hausse de cotisations sociales serait limitée à 0,25 point de cotisations salariés et 0,25 points de cotisations employeurs (soit 0,5 point au total).

Concrètement, pour un salarié rémunéré au Smic, la hausse de cotisation sera de 1,4 € par mois la première année, et de 3,4 € par mois en 2017 ;

· pour un salarié payé 1600€ / mois (salaire médian), la hausse de cotisation sera de 2 € par mois la première année, et de 5 € par mois en 2017.

# 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 pourra voter.

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 syndi-

### La CGT est le syndicat de tous les salariés.

Près de 300 salariés de l'artisanat sont syndiqués en Auvergne à la CGT pour connaître et faire respecter leurs droits.

Nous avons posé des questions à deux d'entre eux qui confirment que la CGT est l'outil de tous les salariés.

#### ***Pascal 1, tu travailles depuis plusieurs années dans l'artisanat, que constates tu ?***

Beaucoup de salariés ne sont pas au courant de leurs droits. Par exemple, j'ai informé mes collègues sur leurs jours de congés payés de fractionnement dus mais non payés car les salariés ignoraient les démarches qu'ils devaient effectuer.

Ainsi à plusieurs reprises, j'ai pu informer les salariés de leurs droits et leur permettre de toucher leurs indemnités.

En effet, la caisse de congés payés n'informe pas les salariés qu'ils leur restent des jours dus.

#### ***Dans une petite entreprise précédemment vous avez agi pour obtenir le panier raconte.***

Etant syndiqués nous nous sommes renseignés, les paniers étaient bien dus, une négociation est intervenue entre le syndicat et l'avocat de l'employeur. Nous avons obtenu le panier et 3000 euros de rappel pour chacun des quatre.

#### ***Pascal 2 tu t'es syndiqué avec 5 collègues : tu travailles dans une entreprise de 9 salariés.***

##### ***Comment as-tu connu le syndicat ?***

Un collègue était syndiqué et nous en a parlé.

Nous en avons parlé à plusieurs de l'entreprise et nous sommes venus à 5 la première fois, un autre collègue est venu après.

##### ***Pourquoi vouliez-vous rencontrer le syndicat ?***

Pour les problèmes que nous avons avec notre employeur. Il nous semblait que notre employeur ne respectait pas ses obligations : les temps de trajet n'étaient pas payés, les qualifications et la polyvalence n'étaient pas respectées.

##### ***Comment le syndicat vous a été utile ?***

Il nous a confirmé ce que nous pensions sur le non-respect des obligations et même donné des informations que nous ne connaissions pas. Il assure notre défense pour qu'il n'y ait aucun coût financier direct.

# Alerte CANICULE

## Les Beaux jours arrivent !

Dans la plupart des situations de travail, que ce soit sur les toits, les enrobés, en tranchée et sur les chantiers, dans les ateliers, les conditions météorologiques amènent sueurs, coups de chaleur, malaises lorsque la chaleur monte.

En période de canicule, une vigilance quotidienne est nécessaire. A la fatigue d'une nuit qui ne permet pas de récupérer s'ajoutent en effet, les tâches physiques de la journée.

Des mesures s'imposent, le minima a été donné depuis longtemps par le Code du Travail, il était de 3 litres d'eau par personne et par jour, eau fraîche bien entendu. Aujourd'hui cette obligation est d'ordre plus générale.

> L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

> L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.

L'employeur veille à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination.

Mais au-delà, aujourd'hui, c'est sur le document unique d'évaluation des risques, que la prévention des fortes chaleurs doit être inscrite. Des mesures de prévention existent. Les DP, le CE et surtout le CHSCT doivent être vigilants et mettre le sujet à l'ordre du jour :

En étant à l'écoute des alertes météo et en exigeant des mesures de prévention efficaces sur l'organisation du travail :

> En limitant le travail physique ou en le déplaçant aux heures les plus fraîches de la journée,

> En prévoyant des zones rafraichies (bungalow, véhicules, abri...)

> En aménageant les horaires en concertation avec les salariés

> En se protégeant de la chaleur et de la déshydratation spécifique

N'oublions pas que la grande canicule de l'été 2003 a fait 15 000 décès dont certains salariés de notre champ professionnel. Au-delà, c'est aussi aux partenaires sociaux de mettre en œuvre la caisse « intempéries », sensée protéger les salariés lors des conditions climatiques exceptionnelles. C'est dans ce sens que la Fédération interviendra.

Article R4225-3

> Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du Médecin du Travail et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du Médecin du Travail.

## Indemnité de grand déplacement

La cour d'appel de Limoges a estimé que 60 € était le prix normal d'une pension en 2006. Le tableau ci-dessous montre l'évolution du prix de la pension, en

Evolution des pensions suivant l'INSEE		
année	indice INSEE	cout pension
2006	129,43	60 €
2007	134,77	62 €
2008	141,04	65 €
2009	146,53	68 €
2010	147,26	68 €
2011	151,86	70 €
2012	156,15	72 €

# 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 €
<b>TOTAL</b>	<b>11,46 €</b>	<b>13,93 €</b>	<b>17,28 €</b>	<b>21,77 €</b>	<b>26,18 €</b>	<b>30,73 €</b>

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

Pour les autres cas voir le document à coté.

# B Â T I M E N T

## RÉGION AUVERGNE

### NOUVELLE CLASSIFICATION ETAM

#### GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1<sup>er</sup> JUILLET 2012

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1431,67 €	1 520,29 €	1 629,50 €	1 777,35 €	1960,05 €	2 175,49 €	2 428,95 €	2 745,76 €

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<sup>er</sup> JUILLET 2012

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1 404,60 €	9,26 €
NI – P2	170	1 429,20 €	9,42 €
NII	185	1 520,40 €	10,02 €
NIII – P1	210	1 672,40 €	11,03 €
NIII – P2	230	1 794,00 €	11,83 €
NIV – P1	250	1 915,60 €	12,63 €
NIV – P2	270	2 037,20 €	13,43 €

#### PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1<sup>er</sup> 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 €
<b>TOTAL</b>	<b>10,37 €</b>	<b>12,00 €</b>	<b>16,44 €</b>	<b>20,38 €</b>	<b>24,28 €</b>	<b>28,48 €</b>

Le centre du départ des zones est le siège de l'entreprise, le bureau local ou la mairie du chef lieu du canton le plus proche pour les salariés embauchés sur des chantiers éloignés.

La grille du temps de trajet et frais de transport **s'applique à ceux qui font l'aller - retour domicile / chantier**. Pour les salariés qui prennent le travail au dépôt, le temps de trajet entre le dépôt et le chantier doit être payé comme temps de travail sauf si le salarié passe volontairement au dépôt pour se faire transporter.

Lorsque le chantier se situe à plus de 50 kilomètres du domicile du salarié et qu'il n'y a pas de transport en commun (ou de véhicule de l'entreprise) le salarié a droit à une indemnité de grand déplacement même s'il rentre chez lui avec son véhicule ou si le chantier se situe dans les zones ci-dessus.

**Le montant de l'indemnité de grand déplacement est forfaitairement égal au prix d'une pension.**

**Le barème maximum de l'URSSAF est de 79,5 € (hors région parisienne) par jour.**

# Carrières et matériaux au 1<sup>er</sup> avril 2012

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2012		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
<b>Niv 1</b>			<b>Niv 5</b>			<b>Niv 8</b>		
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 €
<b>Niv 2</b>			Echelon 3	1844,34 €	12,16 €	Echelon 3	35 339 €	2944,92 €
Echelon 1	1433,79 €	9,45 €	<b>Niv 6</b>			<b>Niv 9</b>		
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 €
<b>Niv 3</b>			Echelon 3	2104,84 €	13,88 €			
Echelon 1	1506,73 €	9,93 €	<b>Niv 7</b>			<b>Niv 10</b>		
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 €
<b>Niv 4</b>			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

## Négoce de matériaux ! Grille applicable au 1er janvier 2012

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

# C'est ainsi que le monde va chez les majors du BTP

Les grands groupes du BTP ont trouvé le moyen d'augmenter leur profit en diminuant le coût du travail : la sous-traitance et par ce biais faire venir des salariés de pays où la misère est encore plus forte. Il est urgent de se mobiliser pour ne pas voir nos professions continuer de se dégrader.

C'est en ce sens qu'à deux reprises le syndicat CGT construction a visité avec la force du nombre les deux gros chantiers de l'agglomération clermontoise l'incinérateur pour VINCI et le « Carré de Jaude » pour EIFFAGE. Le bureau fédéral faisait partie de la délégation à Jaude.

Dans les deux chantiers « fermés au public » on trouve les mêmes pratiques. On soustraite entre autres activités le ferrailage à des entreprises qui se sont spécialisées dans le dumping social : ASTP pour EIFFAGE, SENDIN pour VINCI. Ces deux entreprises font appel à des entreprises intérimaires portugaises (la PAJ pour ASTP ou polonaises pour SENDIN). Ces entreprises ramènent la chair à exploiter, des africains qui ont fui la misère de leur

pays résidents au Portugal ou d'ailleurs. De plus les principales usines fournissant la ferraille sont situées en Espagne (bonjour le développement durable cher à nos deux grands groupes).

Pas étonnant qu'elles aient la même pratique puisque ces deux entreprises appartiennent aux deux frères SENDIN qui se sont récemment séparés. Au cours de

notre visite à Jaude, les salariés nous ont précisé qu'ASTP ayant été mise en redressement judiciaire début mai, les intérimaires n'étaient plus payés depuis deux ou trois mois. Eiffage a cessé de les faire travailler pour faire appel à SENDIN. Ces salariés sont venus pendant une semaine le soir vainement réclamer leur dû. Actuellement ils sont repartis, certains au Portugal, d'autres sur un autre chantier à Marseille. Il semble que certains (ceux de Marseille aient été partiellement payés, les autres n'ont rien perçu).

## EIFFAGE est responsable !

Les pratiques négrières des frères Sendin sont connues dans le BTP. Les salariés perçoivent le SMIC précise le patron. En fait les salariés sont payés à la tonne de ferraille posée, quand il y a eu trois semaines d'intempéries en février, ils n'ont pas été payés. Aucune qualification n'est reconnue, les conditions d'indemnisation du grand déplacement sont très faibles et précaires. Ne parlons pas de la sécurité, il y a eu un blessé grave sur le chantier de l'incinérateur.

Nous exigeons d'EIFFAGE :

La transparence sociale par la transmission des fiches de paye et les contrats des salariés.

La régularisation de toutes les sommes dues : Salaires impayés, intempéries, heures qualification, indemnités de grand déplacement non conformes pour les salariés qui ont quitté le chantier.

La vérification du respect des règles légales et conventionnelles pour tous les salariés sur le chantier en sous-traitance ou en intérim par la mise

à disposition des contrats et fiches de paye aux délégués syndicaux CGT des 3 entreprises EIFFAGE Construction sur le chantier (Lyon, Clermont, Saint-Etienne) et un représentant de la FNSCBA CGT.

Plus généralement nous exigeons:

Que les délégués syndicaux puissent rentrer sur tous les chantiers pour pouvoir vérifier les rémunérations des salariés.

Que les délégués puissent, avec l'aide d'un expert, vérifier que les prix pratiqués

permettent de respecter le droit social

Qu'il n'y ait pas plus de 2 niveaux de sous-traitance

Que les donneurs d'ordre soient obligés de réparer pour les salariés ou les intérimaires des sous-traitants pour les salaires et accessoires ainsi que les cotisations sociales qui n'auraient pas été payés conformément au droit.

Nous alertons les élus politiques sur ces pratiques d'un autre monde car en fermant les yeux ils sont complices.

### PAROLES DE CHANTIER

- *je suis Albanais, mon agence d'intérim est basée en Saône et Loire, j'ai du baisser mon taux horaire de 50 centimes pour pouvoir travailler ici.*
- *on dort à 3 par chambre pour économiser, je suis originaire du Cap Vert ; je réside au Portugal, je ne parle pas français.*
- *je suis portugais j'habite avec 5 de mes collègues dans un mobile home au Portugal je travaillais dans une entreprise. ici, je suis intérimaire, mon patron m'autorise à rentrer chez moi tous les 3 mois et me paye 1200€ brut.*
- *j'habite à Grenoble. VINCI, mon patron, me donne 60€ par jour comme indemnité de déplacement. Je dors dans ma voiture sur le parking du chantier pour économiser.*

# DUMPING SOCIAL DANGER

A  
F  
F  
I  
C  
H  
E  
  
E  
U  
R  
O  
P  
E  
E  
N  
N  
E

**STOP AU  
DUMPING SOCIAL**

**EXPLOITATION · TRAVAIL NON DÉCLARÉ · FAUX TRAVAIL INDÉPENDANT · FILIÈRES ORGANISÉES  
ENTREPRISES BOITES AUX LETTRES · DÉRÉGULATION · IMPUNITÉ DES EMPLOYEURS**

La FETBB exhorte l'UE à s'attaquer au problème crucial du DUMPING SOCIAL, sur les salaires, les conditions de travail et la protection sociale. Nous avons besoin d'une PREVENTION EFFICACE, DE CONTROLES ADAPTES et de SANCTIONS EFFECTIVES à l'égard des employeurs hors la loi. La future directive européenne sur l'exécution de la Directive sur le détachement des travailleurs doit contenir des mesures tangibles pour supprimer la fraude, les filières organisées d'exploitation des travailleurs, le faux travail indépendant, les entreprises boites aux lettres. Elle doit garantir en même temps l'EGALITE DES DROITS ET DES SALAIRES pour un même travail.

Tous les jours, des travailleurs étrangers détachés en France sont exploités via la chaîne de sous-traitance, les entreprises intervenantes, l'intérim transfrontalier, les filières organisées. C'est pourquoi l'entreprise principale doit être tenue pour responsable des fraudes commises par l'ensemble des sous traitants et entreprises intervenantes.

European Federation  
of Building  
and Woodworkers  
EFBWW

La FETBB exhorte l'Union Européenne à s'attaquer au problème crucial du DUMPING SOCIAL, sur les salaires, les conditions de travail et la protection sociale. Nous avons besoin d'une PREVENTION EFFICACE, DE CONTROLES ADAPTES et de SANCTIONS EFFECTIVES à l'égard des employeurs hors la loi. La future directive européenne sur l'exécution de la Directive sur le détachement des travailleurs doit contenir des mesures tangibles pour supprimer la fraude, les filières organisées d'exploitation des travailleurs, le faux travail indépendant, les entreprises boites aux lettres. Elle doit garantir en même temps l'EGALITE DES DROITS ET DES SALAIRES pour un même travail.

Tous les jours, des travailleurs étrangers détachés en France sont exploités via la chaîne de sous-traitance, les entreprises intervenantes, l'intérim transfrontalier, les filières organisées. C'est pourquoi l'entreprise principale doit être tenue pour responsable des fraudes commises par l'ensemble des sous traitants et entreprises intervenantes.

# Tour des boîtes

## **VINCI: Profits records et prime au rabais**

La prime appelée « partage des profits » est reconduite chez VINCI cette année.

Partage est un bien grand mot puisque le travail de chaque salarié du groupe permet de verser 5000 € de dividendes aux actionnaires alors que le salarié se verra attribuer 367 € (environ 330 € net qui ne comptera ni pour la sécu, ni pour la retraite).

Rappelons que cette année les actionnaires VINCI ont vu leur dividende augmenter de 6 % et de 77% en 6 ans sans qu'il soit question de mérite!

Cette réflexion est due au fait que les augmentations de salaires ne sont pas les mêmes pour toutes mais que les directions les accordent au « mérite » .

En seront bénéficiaires les salariés titulaires d'un contrat de travail les liant en 2011 à l'une des sociétés de VINCI.

A cette condition de présence s'ajoute une condition d'ancienneté de trois mois dans le Groupe 2011 ou 2010. Les absences pour maladie ne comptent pas.

Pour les salariés qui n'auraient pas été présents dans le Groupe sur l'intégralité de l'exercice 2011, un prorata est effectué en fonction de la durée de présence.

La prime sera versée sur la paie d'août 2012.

La prime est imposable.

La CGT n'a pas signé cette prime car elle demande que les salaires soient augmentés et comptent ainsi pour les retraites et non une aumône.

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

Cela ne pourra changer que si les salariés se mobilisent lors des négociations annuelles de salaire pour une vraie augmentation et pas d'augmentation au mérite.

## **EUROVIA : "çà eu payé!!!"**

Pour déplacer ses profits, Eurovia a créé les Centres de Services Partagés (CSP). Ces CSP chez EUROVIA rassemblent par région -la nôtre c'est RAA (RHONE-ALPES-AUVERGNE)-, les salariés des directions régionales: directeurs délégués et

régionaux, ressources humaines, comptabilité, laboratoires, matériel, sécurité, environnement, etc...

Avec au total ses 950 salariés sur le territoire français, cette entité enregistrera pour 2011 plus de 20 millions d'euros des profits, dont près de 3 millions d'euros pour celui de Rhône Alpes Auvergne.

Cet argent est obtenu en sur facturant aux centre de travaux les services du CSP.

Loin de ces résultats mirobolants avec un effectif équivalent, les salariés de notre région, en écartant des milliers de tonnes d'enrobés et en posant des kilomètres de bordures et de tuyaux cette année n'enregistreront jamais de tels bénéfices. On leur reprochera peut-être même leur cout du travail trop élevé, leur manque de rentabilité. Seul un "zéro accident" pourra leur attribuer un louis d'or et 500 euros de prime.....Combien pour les salariés des CSP en intéressement?

Cela s'appelle faire « suer le burnous » pour ceux qui tiennent le fouet (la menace du chômage).

"*Les vrais valeurs sont celles que l'on partage*", "*Centres de Services Partagés*"..... décidément nous ne devons pas utiliser le même dictionnaire pour comprendre le mot partage!!

## **CEGELEC : On casse tout**

CEGELEC racheté par Vinci il y a deux ans est revendue à Vinci Energies et va être cassé en une multitude de petites entreprises.

Bien sur la direction raconte aux salariés que ça ne va pas faire mal, que les acquis restent mais par expérience, rien n'est acquis et la CGT sera vigilante là-dessus.

Mais que va-t-il en être de l'emploi quand on s'aperçoit qu'il y a d'autres entreprises du groupe VINCI sur la région qui font le même travail?

Les délégués CGT sont intervenus pour le respect des anciens même et justement parce qu'ils ont des problèmes d'inaptitude

## **ENTREPRISE ELECTRIQUE: Toujours plus!**

Une demi-heure gratuite le matin pour charger les véhicules et se rendre sur les chantiers ce n'est pas assez pour nourrir les goulus actionnaires de Vinci. La direction demande officiellement de venir encore un quart d'heure plus tôt.

# Tour des boîtes

## INEO : Halte aux primes de fin d'année au rabais

Par une lettre à leurs collègues, les délégués CGT INEO de Rhône Alpes Auvergne (entreprise de génie électrique et de télécommunications du groupe GDF-Suez) appelaient à des débrayages le vendredi 29 juin.

*Chers Collègues,*

*En concertation avec la majorité des délégués syndicaux nous avons été reçus par la direction en marge du CE du 21 mai dernier.*

*Mr MAUFOUX a refusé de s'engager pour une prime de fin d'année tendant vers un 13 mois, arguant que la politique du groupe est d'utiliser les leviers de la participation et de l'intéressement mais pour nous ce genre de leviers n'est pas juste. Les gratifications sont issues d'enveloppes provisionnées par agences tout au long de l'année et ne sont pas appelées à évoluer en 2012, de plus étant sur le départ notre gérant préfère laisser la « patate chaude » à son successeur, que nous ne manquerons pas d'interpeller sur ce sujet dès sa prise de fonction.*

*Nous dénonçons les différences de traitement en*

*matière de prime de fin d'année, car elles représentent en moyenne 13% de la masse salariale pour les ouvriers, 25% pour les ETAM, et varie du simple au double suivant les agences; sans parler des primes sur objectifs des cadres dirigeants et des porteurs de bilans qui peuvent atteindre 2 à 6 mois de leurs salaires.*

*Etant donné, que nous sommes amenés à travailler dans tout le périmètre de la Direction Déléguée, nous demandons à la direction, une redéfinition globale de la gratification de fin d'année sur l'ensemble du périmètre.*

*Nous sommes contre la méthode de la direction qui attribue les primes de façon arbitraire, qui engendre une iniquité sociale importante et insupportable pour une grande partie du personnel.*

*Par conséquent, nous comptons sur vous pour manifester le Vendredi 29 Juin à 8h00, dans vos agences respectives.*

*Sachez, chers collègues, que nous continuerons d'agir dans notre entreprise pour une meilleure répartition des fruits de notre travail et pour une plus grande justice sociale.*

*Le mouvement impactait l'agence de Clermont-Fd.*

Une partie des grévistes était devant le siège de Villeurbanne



## Entreprise Nouvelle Vernet–Bossier: un an déjà

Il nous aura fallu un an pour savoir que ce n'était pas Mère Térésa qui nous avait racheté.

En effet alors que les délégués demandaient à l'employeur de prendre des dispositions pour que les salariés puissent avoir de l'eau fraîche en période de fortes chaleurs, ils ont eu comme réponse que l'entreprise n'était pas Mère Térésa.

Il est bon que l'employeur sache qu'en la circonstance les délégués ne demandaient pas la charité

mais leurs droits.

Depuis un an, les ouvriers qui démissionnent ne sont pas remplacés mais croulent sous le travail.

Par contre les salariés ne comptent pas finir l'année avec une perte de pouvoir d'achat.

Nous sommes en attente du résultat des quatre procès devant les prud'hommes des tuteurs d'apprentis demandant la qualification de niveau IV.

# Tour des boîtes

## **SANTERNE : Victoire des actionnaires 6 à 2**

Dans le match des augmentations large défaite des salariés au profit des actionnaires. Alors que la direction de VINCI décidait en ses périodes dites de « vache maigre » de bien nourrir ses goulus actionnaires en leur accordant 6% d'augmentation des dividendes, la direction Santerne se contentait d'octroyer une augmentation « en moyenne de 2% » pour ses salariés, que personne ne pourra d'ailleurs jamais vérifier. C'est le prix de la soumission et ce n'est pas prêt de s'arrêter sauf si les salariés décident de jouer le match revanche.

Ni la CGT, ni la CFDT n'ont signé une proposition aussi indigne où la direction se moque des salariés en disant qu'il n'y a pas assez d'argent pour augmenter les salaires au dessus du cout de la vie et pour mettre en place un treizième mois.

## **STA: Faux licenciements économiques**

STA a été racheté par CIRCET en octobre 2011. Comme par hasard Circet annonce des résultats catastrophiques et une perte d'activité.

Par contre il y a toujours des heures supplémentaires et il y a toujours de la sous-traitance.

Interrogée par l'inspection du travail, la direction répond en mentant.

Le système de primes mis en place par la direction désolidarise les salariés entre eux et les conduit à transgresser les règles de sécurité comme par exemple ne pas être à deux lors de l'utilisation des nacelles. En cas de pépin la direction tentera de mettre en cause les salariés.

Pourtant la solidarité est bien d'actualité car personne n'est à l'abri.

## **MALLET (carrières) Enfin de vraies négociations**

La direction voulait imposer une modulation sans condition comme pouvait le prévoir la convention collective. Le syndicat CGT ne voulait pas que ce soit l'employeur qui décide tout seul des modifications et des contreparties et que les salariés puissent apprécier si les aménagements sont bons.

La contrepartie ne pouvait se résumer au fait d'avoir un emploi dans l'entreprise.

La direction ne trouvant pas la représentation syndicale à son goût a réunit directement les salariés.

Au cours de la réunion c'est la CGT qui a fait des contrepropositions approuvées par l'ensemble des salariés. L'employeur n'a pas pu reculer. Tel est pris qui croyait prendre!

Voici les points essentiels de cet accord:

- La 5ème semaines de congés payés sera prise librement de façon fractionnée ou pas pour chaque salarié.
- Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement seront pris librement.
- Les salariés bénéficieront d'une majoration de salaire ou de repos à hauteur de 25% pour chaque heure de modulation.
- Le paiement des heures supplémentaires sera fait en fin de mois pas en fin d'année.
- Augmentation générale des salaires fixée à 2% sur la paye de juillet.

La direction propose d'engager une négociation sur l'épargne salariale dès que les résultats de 2012 seront connus.

Ce résultat a nécessité 3 ans de combat pour arriver à un résultat reconnu comme positif par l'ensemble des salariés.

## **EIFFAGE: CARRE DE JAUDE**

Le pire a été évité ce jeudi matin 12 juillet sur le chantier de Jaude. A peu près un an après l'accident du chantier de l'Hôtel de Police où un camarade avait été gravement accidenté, un nouvel accident a eu lieu sur le chantier du Carré Jaude. Une dalle en béton de 80 centimètres d'épaisseur représentant environ 200 tonnes lors du coulage s'est effondrée peu avant midi. Il y a trois blessés légers.



## **GENTILE: nouvelle grille au 1er juillet 2012**

coeff	150	170	185	210	230	250	270
mini	10,00	10,17	10,82	11,91	12,78	13,64	14,50

## **SOBEA: nouvelle grille au 1er juillet 2012**

coeff	150	170	185	210	230	250	270
mini	9,72	9,89	10,52	11,58	12,42	13,26	14,10

# Tour des boîtes

## ALLIER

### Peintamélec et ses filiales : rien ne va plus !

Peintamelec initialement créée il y a quarante ans sur la base de savoir faire en électricité existants dans la région vichyssoise est un groupe d'électricité au savoir faire reconnu. Ces clients sont les noms les plus prestigieux de ce qui se fait en électricité. C'est plus de 400 emplois en jeu.

Après plusieurs mois d'attente, 15 licenciements ont été annoncés dans le cadre d'une restructuration.

Pour Peintamélec Groupe 3 personnes, Peintamélec Construction 6 sur vichy et 3 sur Grenoble, et enfin Peintamélec Ingénierie à Romagnat 3 personnes.

Des débrayages ont été organisés sur Vichy et suivis par une bonne partie du personnel malgré la période de congés en cours. Nous sommes toujours inquiets pour l'avenir car aucune autre information sur le nouveau fonctionnement n'a pu nous être donnée par la direction. Rien ne peut nous certifier que d'autres licenciements ne sont pas envisagés à la production, affaire à suivre !

La CGT a pris un rendez vous auprès de la sous préfecture en demandant la vigilance des pouvoirs publics sur le maintien de l'emploi et des savoir-faire. La délégation s'est voulue être représentative de l'ensemble du personnel.

Comme si cela ne suffisait pas une mise à pied, pour faute grave, a été prononcée pouvant aboutir à un licenciement de plus, espérons que la direction tiendra compte de la tension qui règne dans les ateliers suite aux événements.



## CANTAL

### La CGT construction Cantal est lancée

Vendredi 29 juin une bonne quinzaine de salariés de quatre entreprises du TP étaient réunis en soirée à Saint-Flour.

Il s'agissait d'une initiative conjointe de l'Union locale de Saint-Flour de l'union départementale du Cantal et de l'Union régionale de la Construction.

Les salariés du bassin avaient été invités par diffusion de tracts. Il faut dire que peu de temps auparavant, les salariés de chez ROZIERE avaient arrêté le travail pendant trois jours, faute de paye.

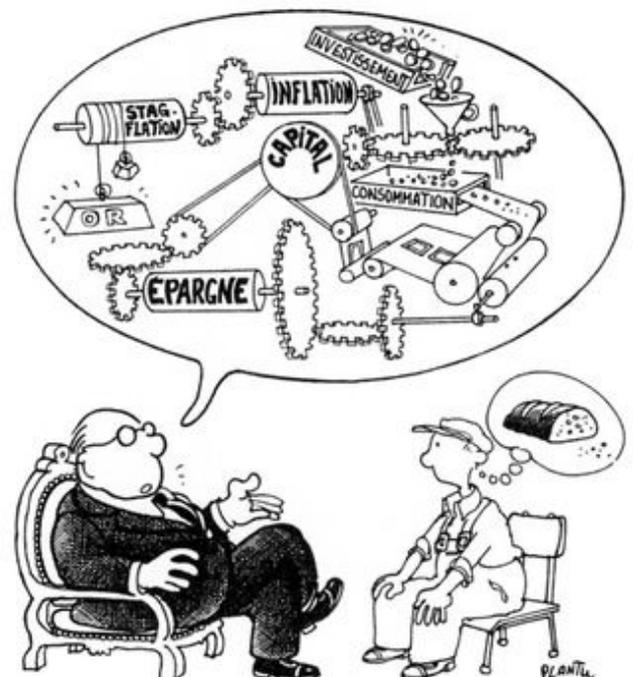
A l'ordre du jour de la réunion en premier les questions revendicatives de la profession notamment sur les qualifications mais aussi le paiement des temps de trajet comme temps de travail.

Justement la deuxième question concernait la création d'un syndicat CGT de la Construction dans le Cantal.

Ce syndicat réunirait tous les salariés du bâtiment et du travaux publics des entreprises du Cantal.

Les salariés présents ont estimé que c'était un outil indispensable pour connaître et faire valoir leurs droits.

Il a donc été décidé de créer un syndicat, une réunion à cette fin sera faite à l'automne.



# Tour des boîtes

## HAUTE-LOIRE

### Chevalier TP BRIOUDE

Suite au Protocole de désaccord pour les Négociations salariales 2012 le syndicat CGT de l'entreprise CHEVALIER réunit toutes les pièces nécessaires pour élaborer des dossiers prud'homme sur les classifications des salariés.

En effet, malgré un engagement de l'employeur de revoir toutes les classifications des postes de travail dans l'accord de fin de conflit en 2011, seuls 12 salariés devraient voir évoluer leurs fiches de paye. Ceci n'est pas acceptable comment une entreprise de TP de 75 salariés peut-elle n'avoir que des salariés dans le niveau et le coefficient correspondant à des débutants, alors que la plupart ont plus de 20 ans d'ancienneté, conduisent plusieurs engins et sont autonomes sur les chantiers, Certains même dirigent et forment les intérimaires et les nouveaux embauchés.

L'employeur de cette entreprise n'a peut être pas compris la volonté et la forte mobilisation possible des salariés autour de leur syndicat CGT. Les élus soutenus par le syndicat départemental Construction de la Haute-Loire vont lui rappeler que la convention collective se respecte !!!

Cette action en justice pourrait porter sur une soixantaine de salariés et sera un exemple pour d'autres entreprises de TP.

Avec un syndicat CGT dans la boîte, le salarié connaît ses droits et les fait respecter. Bravo à l'équipe syndicale !!

### GIMBERT revêtement de sol au PUY en VELAY

Lors d'une permanence du syndicat CGT Construction départemental au PUY des salariés de l'entreprise GIMBERT sont venus faire vérifier leurs fiches de paye et ...surprise !!!

Comme souvent les minima de la convention collective ne sont pas respectés, même avec les heures supplémentaires de 35 à 39h le salaire mini était en deçà du minima régional. Et cerise

sur le gâteau, l'employeur notait bien les paniers sur la fiche de paye des salariés mais oubliait de les compter dans le versement du salaire net. Encore plus fort les paniers n'étaient pas payés sur les salaires mais ils étaient comptabilisés pour la déclaration fiscale...

GIMBERT un employeur, qui comme beaucoup d'autres sur le département, décrédibilise auprès des salariés l'importance et l'utilité d'un syndicat CGT dans son entreprise. Lors du renouvellement des Délégués du Personnel, il vient de se rendre compte que ses salariés ne sont pas aussi naïfs et ignorants qu'il le voudrait. C'est 6 000€ sur les calculs de salaires qu'il manquait, belle opération aux salariés de GIMBERT. Adhérer à la CGT c'est indiscutable et indispensable, ça paye et ça rapporte gros !!!

### EUROVIA DALA le PUY en VELAY

En pleine tourmente du dossier bitume d'EUROVIA le directeur d'EUROVIA le PUY joue les gros bras. Un salarié du site et heureusement adhérent à la CGT vient d'être classé inapte aux postes enrobés à cause des fumées, le directeur du site sans rechercher le reclassement ni informer les DP comme les textes l'y oblige, convoque le salarié à un entretien pour licenciement pour inaptitude.

Alors que des intérimaires sont présents sur les postes conseillés par la médecine du travail, le directeur interpelle le salarié et lui explique qu'il n'a plus rien à faire dans la société et que seul son licenciement est envisageable. Après une intervention des élus CGT du site, du secrétaire du CCE et du délégué central CGT la convocation à l'entretien est annulée et le dossier du salarié a été mis sur le bureau du directeur régional pour que les droits de reclassement du salarié soit respectés.

Le site du PUY n'est pas un lieu où le droit du travail ne se respecte pas même si le directeur est antisocial et ne respecte aucun texte législatif, le groupe EUROVIA doit prendre ses responsabilités et gérer les incompétences de ses cadres dirigeants.

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**

<b>PERMANENCES SYNDICALES</b>			
<b>LIEU</b>	<b>ADRESSE</b>	<b>NUMERO DE TELEPHONE</b>	<b>JOUR DE PERMANENCE</b>
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	⇒ du Lundi au 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 ⇒ Mercredi de 17H à 19H

**René DEFROMENT : 06 09 62 66 49**

**Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02**

**Laurent DIAS : 06 22 28 08 19**

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

Pour la Haute-Loire

**Laurent BATISSON : 06 66 66 90 67**

Pour l'intérîm

**Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52**