



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 25 OCTOBRE 2012

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

OCTOBRE 2012 - N° 63



Sommaire

Edito	p 1
Artisanat	p 2 à 3
Salaires	p 4
Traité européen	p 5
Bitume	p 6
Sécurité	p 7
Nos droits	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Nos droits	p 13
Dumping social	p 14
Tour des boîtes :	15 à 19
Permanences :	p 20

Le salaire c'est l'emploi, l'austérité c'est le chômage

La CGT a clairement appelé à battre Sarkozy car il était le bras du MEDEF pour imposer les reculs sociaux relatifs aux salaires, à l'emploi et aux retraites.

Cette volonté largement partagée par les salariés a permis de le chasser. Pour autant, nous ne devons ni croire que la partie est gagnée, ni croire que rien n'est possible.

Soyons convaincus que le changement ne se fera pas sans la mobilisation des salariés.

Le patronat est à l'offensive, il voudrait faire croire que les difficultés des salariés ne seraient pas dues à l'augmentation des profits (plus de 100 milliards en trente ans) mais au coût du travail.

Malheureusement il trouve des relais même dans les organisations syndicales, ce qui ne facilite pas l'unité si nécessaire à l'action. Dans la période plusieurs rendez-vous nous attendent :

- Le traité européen appelé pacte de stabilité

Tout comme la confédération européenne des syndicats, la CGT rejette ce traité. Il vise à imposer l'austérité. Alors que l'on n'arrive pas à appliquer les 3 % de déficit annuel, il veut passer ce chiffre à 0,5 % sous peine de sanctions. On a vu les résultats en Grèce, en Espagne, au Portugal de cette politique...

Le gouvernement veut décider de le ratifier avant le premier janvier 2013. La CGT lance une pétition (voir page 5 du journal) à faire signer par les salariés.

- Les négociations salariales, un rendez vous essentiel de fin d'année.

Aujourd'hui plus que jamais salaire, emploi, retraite, tout est lié. Augmenter les salaires, c'est créer de la demande et donc de l'emploi. Augmenter les salaires, c'est augmenter les rentrées pour la protection sociale et les retraites.

La FNCSBA CGT organise le 12 novembre un grand meeting national à La Plaine Saint Denis pour les revendications de la construction.

Participons tous à ce meeting, tremplin des luttes massives dans les régions et les entreprises lors des négociations salariales.

Auvergne Construction,
journal de la construction
Bois Auvergne.

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

Tél.: 04 73 16 91 81
CPPAP n° 0517 S 06228

Directeur de publication :
René Defroment

Elections artisanat

Tout le monde est concerné. Dernière Ligne Droite

Une première pour les salariés de l'artisanat : ils ne voteront pas pour leurs délégués, ils voteront pour choisir un syndicat.

Ce vote servira à déterminer le « poids » de chaque syndicat et empêchera des syndicats très minoritaires de représenter les salariés.

Tout le monde est concerné, même les salariés des autres entreprises car vous connaissez des voisins, des gens de votre famille qui travaillent dans une petite entreprise (bar, épicerie, boulangerie, coiffeur, etc..), votre assistante maternelle.

Assurer une large victoire à la CGT, c'est assurer la garantie de ne pas signer de reculs sociaux.

C'est montrer le soutien au syndicat qui vous informe, qui vous défend.

Informez votre entourage sur l'importance de voter CGT.

Le vote se déroulera par correspondance ou par voie électronique entre le 28 novembre et le 12 décembre 2012. Vous devez avoir reçu un papier pour voter.

Un site internet est mis à disposition www.electiontpe.travail

Vous pouvez: Consulter les listes électorales.

Trouver des réponses à des questions.

Prendre connaissance des revendications des syndicats.

Voter en ligne dès le 28 novembre.

Mieux nous connaître

Questions / Réponses

	OUI	NON
1/ Le syndicat peut-il vous défendre aux prud'hommes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2/ Le syndicat peut-il vous assister pour un entretien préalable à licenciement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3/ Le syndicat peut-il vous assister auprès de votre patron si vous le souhaitez ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4/ Le syndicat participe t-il à la négociation qui définit les salaires minimaux de votre profession ?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5/ Un syndicat peut-il s'opposer à un accord ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6/ Les syndicats sont-ils financés par le gouvernement ?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7/ Les textes de loi sont-ils votés par les syndicats ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8/ Un salarié d'une petite entreprise a-t-il une convention collective ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9/ Les conventions collectives sont-elles discutées par les syndicats de salariés et le patronat ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10/ La convention collective s'applique t'elle aux apprentis ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11/ Les Syndicats ont-ils des administrateurs à Pro BTP ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12/ Est-ce que la CGT peut me renseigner sur mes droits ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13/ Un salarié d'une petite entreprise peut-il se syndiquer ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14/ L'employeur sait-il qu'un salarié est syndiqué ?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15/ La CGT fait-elle de la politique ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LE SALAIRE C'EST L-EMPLOI, L'AUSTERITE C'EST LE CHOMAGE!

Pas un jour ne passe sans que les média nous serinent sur la compétitivité des entreprises.

Le MEDEF et Madame Parisot montent au créneau et, répètent sans cesse: **il faut baisser le coût du travail.**

Baisser le coût du travail, c'est diminuer le pouvoir d'achat des salariés!

Si l'on veut pouvoir produire, ce n'est pas le coût du travail qu'il faut baisser mais le coût du capital. Les salaires servent pour acheter.

La finance internationale commet tous les jours un holdup.

Les dividendes des actionnaires ont augmenté de plus de 100 milliards en 30 ans.

Chez Vinci, en 2012 les actionnaires ont eu 6 % d'augmentation pendant qu'on serrait la ceinture des salariés

Nous nous réjouissons que le gouvernement ait supprimé la TVA antisociale de Sarkozy, mais **si l'on augmente la CSG, si l'on diminue les remboursements de la sécurité sociale, on augmente les mutuelles, on diminue le pouvoir d'achat des salariés.**

Tout le monde comprend que si l'on baisse le pouvoir d'achat, on baisse la consommation et donc la production et l'on augmente le chômage. Ce qui se passe, en Grèce, en Espagne ou au Portugal en est l'exemple concret.

En France même, en 2012, notre pouvoir d'achat a baissé, et le chômage augmente.

La seule solution **c'est une répartition plus juste des richesses.**

Pour cela, le gouvernement doit s'attaquer aux profits.

Quand Parisot fait les gros yeux, il ne doit pas reculer et ni renoncer à des mesures justes.

Ce n'est pas 40 jeunes patrons qui s'appellent « pigeons » qui doivent faire la loi. De toute façon ils se plaignent toujours la bouche pleine.

Le gouvernement doit être aussi ferme face au MEDEF que Sarkozy l'a été contre les salariés sur les retraites.

Si nous ne nous mobilisons pas, il ne le fera pas.

Dans ce contexte, nous préparons les négociations salariales activement et nous invitons les salariés à se mobiliser avec leurs délégués pour que cesse la baisse du pouvoir d'achat.

SANS MOBILISATION,

NOUS N'AURONS RIEN.

IL NE FAUT PAS PLEURER MAIS AGIR.

LE MEDEF DEFEND LES PRIVILEGES

Dans « la Montagne » du 10 octobre, un article relatait une conférence de presse du MEDEF régional contestant les projets de loi du gouvernement en matière fiscale.

Le projet de loi vise à imposer de la même façon que les autres revenus, les revenus issus d'une cession d'entreprise.

Faut il rappeler qu'une entreprise n'acquiert de la valeur que parce que le patron accapare une partie des richesses créées par le travail des salariés?

Sans travail pas de richesses créées.

Au nom de quoi ce revenu déjà injustifié serait il moins imposé que les autres?

Sur la photo on pouvait voir Mr Moireau de la Fédération du bâtiment qui vient de vendre l'entreprise STA fruit du travail des salariés avec le privilège de payer moins d'impôts.

10 organisations sollicitent votre voix.

Nous ignorions même l'existence de certaines.

Une seule connue et connue présente avec vous dans la construction en Auvergne.

VOTEZ



Du 28 novembre au 12 décembre 2012 : vous n'avez plus qu'à voter CGT!

Par courrier : un bulletin de vote à cocher pour le syndicat **CGT** et une enveloppe de retour T, à poster sans affranchissement.

Réponses

1/ Oui : Un représentant syndical peut défendre un salarié devant les prud'hommes. Dans le Puy de Dôme et la Haute-Loire tout salarié syndiqué CGT est défendu gratuitement. Dans l'Allier et le Cantal renseignez-vous.

2/ Oui : Dans toutes les entreprises où il n'y a pas de délégué, vous pouvez demander à être représenté par un conseiller CGT. Téléphonnez au syndicat pour avoir le nom d'un délégué CGT.

3/ Oui : Si vous êtes dans le bâtiment, la convention collective le prévoit, article VII 7. « *En cas de litige grave, tout ouvrier pourra se faire accompagner d'un délégué syndical de son choix. Cette demande devra être formulée par écrit 24 heures à l'avance et faire mention de son objet* ».

4/ Oui : Chaque année la CGT participe à la négociation des salaires. Les syndicats ayant obtenu moins de 8 % ne pourront plus discuter les minima salariaux.

5/ Oui : A la condition qu'il représente plus de 50 % des voix. Deux syndicats peuvent s'allier et leurs scores s'additionnent.

6/ Non : Les syndicats sont financés par leurs adhérents. Ils sont seulement remboursés de certains frais de formation notamment ou de participation à des réunions (pas toutes).

7/ Non : Les textes de loi sont votés par les députés.

8/ Oui : Elle est marquée sur la fiche de paye.

9/ Oui : Mais à compter du 1^{er} janvier 2013, seuls les syndicats représentatifs pourront les négocier. Pour être représentatif, il faudra avoir plus de 8 % des voix dans toute la profession. C'est l'enjeu de ce vote.

10/ Oui : Les apprentis sont des salariés, seule leur rémunération diffère. Ils peuvent aussi se syndiquer pour connaître leurs droits. Ils peuvent demander leurs droits aux prud'hommes.

11/ Oui : Les 5 organisations syndicales CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC siègent à Pro BTP.

En 2013 la CGT demandera que seuls siègent les syndicats représentatifs.

12/ Oui : La CGT peut renseigner les salariés sur leurs droits, il suffit de nous téléphoner pour obtenir un rendez-vous ou aller aux permanences que la CGT organise pour cela.

13/ Oui : Plus de 200 salariés de l'artisanat sont syndiqués dans le bâtiment dans le Puy de Dôme. Se syndiquer est indispensable pour connaître ses droits.

14/ Non : Un employeur ne peut pas savoir si le salarié est syndiqué, sauf si celui-ci lui dit.

15/ Non : Les syndicats sont indépendants. Par contre, le code du travail étant voté par les députés, ils sont amenés à prendre position sur des programmes politiques. C'est pourquoi la CGT a dit qu'elle ne souhaitait pas la réélection de Sarkozy qui a imposé énormément de reculs sociaux. Par contre si les gouvernements changent, les revendications demeurent et la CGT continue de les porter.

Si vous avez plus de 10 bonnes réponses, c'est très bien, vous êtes sans doute syndiqué.

Si vous avez moins de 5 bonnes réponses, Aïe, Aïe.... Venez vite nous rencontrer pour connaître vos droits.

PROCES BITUME

Pour ne plus mourir à petit feu

La famille de José ANDRADE SERRANO poursuit avec ténacité le combat pour la vérité pour que « *José ne soit pas mort pour rien* ».

Le combat contre la multinationale Vinci est semé d'embûches. La reconnaissance du fait que le cancer de José soit du au bitume et aux produits joints au bitume a été reconnu par le tribunal de Bourg en Bresse.

Vinci a fait appel de ce jugement. Dans un premier arrêt, la Cour d'appel avait demandé une expertise. Celle-ci a confirmé que « *le cancer de Monsieur Andrade était du à l'exposition combiné aux ultra violets (soleil) et aux produits ajoutés au bitume* ».

C'est dans ces conditions que le procès se plaidait à nouveau le 21 septembre devant la Cour d'appel de Lyon.

Les avocats de Vinci niaient le rapport demandé par la Cour et imputaient le cancer de Monsieur Andrade « au soleil du pays de son enfance le Portugal ». Ils se livraient à de savants mensonges pour dire que Monsieur Andrade n'avait pratiquement jamais vu de bitume au cours des vingt ans travaillés chez Eurovia puis pour dire que l'émulsion de la bouille ne contenait que de l'eau et du bitume.

La décision sera rendue le 13 novembre.

La FNSCBA a tenu à être présente avec une cinquantaine de camarades venus de toute la France bien que notre constitution en partie intervenante ait été rejetée précédemment.

D'une part pour soutenir le combat courageux de la famille et d'autre part, pour que la vérité soit faite et que des milliers de salariés de la routière ne meurent plus à 55 /65 ans.

Le scandale dans la routière continue. Pour recycler des déchets d'amiante, ceux-ci ont été mis dans les enrobés. Aucune carte n'a été tenue de la présence de l'amiante. Par contre, lors de la réfection des revêtements et de leur rabotage, les particules d'amiante s'envolent allègrement et sont respirées par les salariés travaillant sur les chantiers mais aussi par les riverains dans l'indifférence générale des patrons de l'industrie routière qui continuent ainsi à empoisonner.

La CGT demande le respect de la loi, l'obligation de faire des analyses avant rabotage pour détecter l'éventuelle présence de fibres d'amiante et en cas de test positif la mise en place d'un dispositif de protection spécifique.

Rappelons que cet été, Madame Thiebaut-Mony, directrice de recherche à l'INSERM a refusé la médaille de la Légion d'honneur en protestant contre l'insuffisance des moyens financiers donnés pour la recherche sur la dangerosité des produits utilisés et pour protester contre « *l'impunité qui jusqu'à ce jour, protège les responsables des crimes industriels* ».

Le 13 novembre sera une date importante, la CGT sera présente.

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

Un mort par jour dans le BTP

Les derniers chiffres relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles en 2011 ont été publiés par la sécurité sociale. Le constat est accablant :

- Plus de 250 morts dans nos professions à la suite d'un accident du travail. Il y en avait 192 dans le BTP, 21 dans le bois et ameublement et environ 50 en intérim
- Hausse du nombre d'accidents du travail, explosion des maladies professionnelles,
- Plus de 10 millions de journées de travail perdues pour accident du travail ou maladies professionnelles.
- Un indice de fréquence de 73, deux fois plus élevé que l'indice moyen national.
- Pour les maladies professionnelles (MP), le secteur enregistre une hausse du nombre de MP de près de 11%.

Et encore on ne mesure pas combien représentent les accidents non déclarés ou maquillés à la demande des employeurs. Cette pratique illégale notamment des grands groupes a plusieurs conséquences :

Elle fausse la réalité de la pénibilité de nos métiers;

Elle pénalise le salarié car elle nie un accident et ses possibles conséquences;

Elle pénalise l'ensemble des salariés. En effet alors que le coût des accidents est supporté par les employeurs, le coût de la maladie est supporté par l'ensemble des salariés.

Toutes les maladies professionnelles ou les situations qui découlent du stress au travail ne sont pas reconnues.

ça suffit

Dans les médias, on ne parle pas de ce fléau, de ces camarades qui partent le matin au boulot et ne reviennent pas, de ceux qui sont mutilés et handicapés à vie, des conséquences sociales et familiales que cela génère.

Nos femmes ont plus de raison de s'inquiéter que les femmes de policier, pourtant aucun ministre ne se déplace aux enterrements de nos camarades, la presse reste bien souvent muette.

Si on parlait des morts dans nos professions pas une journée ne passerait sans qu'on évoque un accident mortel;

C'est de notre responsabilité, les accidents ne sont pas une fatalité. Les chemiots se mobilisent pour un accident, nous nous taisons.

Il faut que ça change, nos morts ne doivent pas passer inaperçus.

Enfin il faut que la pénibilité soit reconnue, que l'usure des corps dus aux accidents, aux rythmes imposés, à la dureté du travail, à l'exposition aux intempéries soit prise en compte pour un départ anticipé à la retraite.

MEETING de la CGT CONSTRUCTION BOIS DU LUNDI 12 NOVEMBRE A PARIS

Un meeting pour redynamiser l'action sur nos revendications: emploi, salaire, retraite, dumping social

- **Départ en bus de Clermont à 6H au Parking d'Auchan Nord**
- **Arrêts, Riom, Vichy, Montluçon**
- **Meeting à Paris de 13 H 30 à 16 H**
- **Retour vers minuit à Clermont**

Prise en charge du transport et du repas par la CGT

- **Vous voulez en savoir plus**
- **Vous voulez venir**

Téléphonez vite soit aux militants que vous connaissez ou aux numéros de la dernière page.

PARTICIPEZ POUR GAGNER

NOS DROITS

Les accords « forfaits jours » des ETAM et cadres du BTP sont non conformes et illicites

Les forfaits jours ne sont pas corvéables à merci!

Initialement mis en place dans la loi des 35 heures pour les cadres dirigeants, ce système devait permettre de faire faire des heures sans les compter ni les rémunérer pendant 218 jours dans l'année a été étendu par Sarkozy par la suite à d'autres salariés « dont on ne peut mesurer le temps de travail » suivant le principe « travailler plus pour des clopinettes ».

C'est ainsi maintenant que les ETAM du BTP de niveau F ou au dessus peuvent être forfaitisés.

Ce principe simpliste vient d'être mis à mal par plusieurs arrêts successifs de la Cour de Cassation. Celle-ci prend en compte la Charte sociale européenne et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs qui rappellent que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Elle en tire la conclusion que les Etats européens ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

Elle affirme en conséquence que toute convention de forfait en jours doit prévoir la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et contenir les mentions exigées par la Loi (Art. L 3121-39 et suivants du Code du travail) ;

Ainsi nos conventions cadre, ETAM du BTP qui se bornent à affirmer que les salariés soumis à un forfait en jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire, « ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait jours » ne sont pas conformes.

En conséquence les salariés ETAM et cadres de nos professions peuvent exiger des rappels de salaire sur les heures supplémentaires ou des dommages et intérêts.

La Cour rappelle en outre que la convention de forfait jour doit être signée par le salarié

(Art. L.3121-40 du Code du travail/Cassation sociale 28 septembre 2010 et 31 janvier 2012).

Le fait pour un employeur de soumettre un salarié au mécanisme du forfait en jour, sans qu'ait été conclue une convention individuelle de forfait, est constitutif du délit de travail dissimulé et l'expose au paiement de l'indemnité forfaitaire, égale à six mois de salaire (Art. L.8221-5 du Code du travail/Cassation Sociale 28 février 2012/Cassation social 31 janvier 2012) en cas de départ de l'entreprise quelqu'en soit le motif (retraite, licenciement ou démission).

Le refus du salarié de se voir appliquer une convention de forfait jour n'est pas un motif légitime de licenciement, puisque la conclusion d'une telle convention est une modification de son contrat de travail.

2 victoires sur la qualification et la mise en valeur des métiers du BTP

1 La Juge départiteur a rendu récemment un jugement sur la rupture aux torts de l'employeur et la classification d'un salarié, l'employeur n'a pas fait appel.

En effet, le salarié était classé au coefficient 110 alors qu'il était conducteur d'engin cela perdurant pendant près de 5 années... malgré des courriers l'employeur refusait de changer son coefficient... n'en pouvant plus le salarié a mis un terme au contrat en écrivant pourquoi il lui était impossible de continuer son contrat.

D'une part la Juge a rectifié la qualification du salarié au coefficient 125 de la Convention Collective des TP et condamné l'employeur à payer le rappel de salaire...

D'autre part « il résulte de ce qui a été dit ci-dessus, que Mr X n'a pas été embauché à son niveau de qualification et que celle-ci n'a pas été rectifiée malgré ses demandes. La rémunération de Mr X dépendant de son coefficient de qualification, le manquement de l'employeur est suffisamment grave pour caractériser la rupture du contrat aux torts de l'employeur. »

Cela signifie que le salarié dans ce cas a droit aux indemnités d'un licenciement aux torts de l'employeur et donc abusif.

2 Les conventions collectives du BTP (articles 12-6 du bâtiment et 12-4-1 du TP) prévoient des entretiens réguliers de l'employeur avec les salariés afin d'évaluer leur poste de travail dans le but de valoriser les métiers du BTP. Le salarié n'ayant jamais bénéficié de cette clause, se prévaut d'une perte de chance de promotion. Le Conseil de Prud'hommes de Riom a jugé : « Attendu que Mr Y aurait dû bénéficier d'un entretien d'évaluation au plus tard 2 ans après son entrée dans l'entreprise, que cet entretien n'a pas eu lieu ; attendu que cet entretien aurait pu permettre à Mr Y de passer au coefficient 210, mais que rien n'obligeait l'employeur de lui accorder cette promotion (...); attendu par contre que l'absence de cet entretien constitue pour Mr Y une perte de chance d'obtenir une promotion, ce qui ouvre droit à sont profit à des dommages et intérêts que le Conseil fixera à 2500 euros ;

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

RÉGION AUVERGNE

NOUVELLE CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} 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^{er} 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^{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	9,06 €	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

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

NOS DROITS

On pourrait croire que naturellement Pôle Emploi remplit les salariés privés d'emploi de leurs droits. Il n'en est rien.

Ali a son employeur qui ne l'a plus payé, la situation perdure et il vient à la CGT. Avec lui, une procédure rapide (référé) est faite contre son employeur pour obtenir une ordonnance.

L'employeur ne paye toujours pas Ali mais ne le licencie pas. La situation ne peut plus durer. Ensemble, nous faisons une lettre recommandée à l'employeur dans laquelle Ali lui annonce que faute de paiement de salaire, il quitte l'entreprise. C'est un des seuls cas de démission où Pôle Emploi prend en charge le salarié. Pourtant, dans un premier temps Pôle Emploi refuse de l'indemniser. Il faut l'intervention du syndicat CGT pour que le salarié obtienne ses droits.

Abel a été victime d'un accident du travail, puis à la fin de son arrêt il a été reconnu inapte par la médecine du travail. L'employeur l'a licencié, bien qu'en cas d'inaptitude faisant suite à un accident du travail, une indemnité de préavis soit due, la jurisprudence prévoit que la fin du contrat et donc le début de l'indemnisation par Pôle Emploi démarre dès réception de la lettre de licenciement.

Malgré tout, Pôle Emploi lui écrit que le début de son indemnisation commencera 2 mois après réception de la lettre de licenciement. A nouveau nous sommes obligés d'intervenir pour signaler l'erreur, car nous avons prévenu le salarié du risque.

Enfin des salariés sont confrontés au problème causé par des employeurs qui ne délivrent pas rapidement d'attestation Pôle-Emploi. Très souvent Pôle-emploi n'instruisait pas leur dossier et le salarié pouvait rester plusieurs mois sans revenu. Ceci était d'autant plus intolérable que le salarié dispose par ailleurs de tous les éléments pour calculer ses droits (lettre de licenciement et fiches de paye). Nous avons informé de ses difficultés les représentants CGT qui siègent dans les instances. Leur intervention a été un succès, une note de la direction rappelle les possibilités d'instruire le dossier. En cas de problème informez les chômeurs de l'utilité de nous contacter.

En cas d'allocations indument payées par Pole emploi, elles sont signalées à l'intéressé. Celui-ci s'il conteste ses sommes doit faire un recours gracieux auprès du directeur de Pole Emploi. Une mise en demeure lui est notifiée par Pole Emploi dans les quinze jours contenant les motifs du rejet de la demande; Les sommes inférieures à 77 € ne doivent pas donner lieu à récupération.

Etre syndiqué, c'est utile même au chômage pour savoir ses droits et les faire respecter.

Action du 9 octobre

La CGT organisait à l'initiative de la fédération des Industries des syndicats européens, une journée défense de l'emploi.

Il était surprenant que les autres syndicats français affiliés à la confédération européenne des syndicats FO et la CFDT n'appellent pas à cette journée. L'absence d'unité freine bien sur la mobilisation.

La CGT a bien fait de faire cette journée un moyen de montrer qu'elle n'est pas un béni oui-oui du gouvernement et de rappeler nos exigences au MEDEF et au gouvernement.

Nous avons rappelé au préfet et devant les manifestants notre exigence de voir cesser la mise en concurrence des salariés suivant les droits de leur pays d'origine. Le gouvernement doit mettre les moyens pour que cessent ses pratiques et que les donneurs d'ordre soient sanctionnés.

L'après midi le collectif chômage précarité CGT à Clermont organisait un rassemblement devant Pôle Emploi pour dénoncer l'inscription du 100 000 ième demandeur d'emploi sur la région Auvergne.

Cela ne pouvait se faire sans protestation de notre part.

Dans notre journal du mois de juillet nous dénonçons ce qui se passait sur les gros chantiers de Clermont-Fd Carré de Jaude avec EIFFAGE et l'incinérateur avec VINCI. En effet par le biais de la sous-traitance et de l'intérim, ces grands groupes avaient une pratique de négriers et des salariés travaillaient sans respect des règles sociales obligatoires.

Nous poursuivons notre action pour qu'au moins Eiffage indemnise les salariés qui n'ont pas été payés sur le chantier du carré de Jaude.

Nous rappelons que la règle de droit est que tous les salariés qui travaillent en France doivent bénéficier du droit français. On n'imagine pas d'ailleurs qu'un anglais puisse venir en France et rouler à gauche parce que c'est la loi de son pays d'origine.

Nous constatons que les grands groupes aux profits colossaux profitent de la misère dans le monde pour surexploiter des salariés et augmenter le chômage en France. Ils utilisent le cache-sexe de la sous-traitance pour ce livrer à ses méthodes frauduleuses.

Malheureusement ils ne sont pas les seuls. Nous découvrons au cours des tournées de chantier ou par des adhérents qui nous signalent ces situations irrégulières que plusieurs PME locales font appel à la main d'œuvre de pays à faibles droits sociaux. Vérifions depuis de nombreuses années, SOREBAT, Chandèze et même de petits employeurs comme Astier ancien patron d'ATC. On nous annonce des prix de l'heure entre 6 et 8 €. Des indemnités de grand déplacement inexistantes.

Bien sur ces employeurs peu scrupuleux, pour un super profit immédiat, font du tort à toute la profession y compris à leurs propres collègues qui eux respectent la législation. C'est un moyen pour eux de faire pression pour éviter de payer les salariés à un salaire plus correct

Il s'agit d'un vrai fléau que l'on peut combattre il faut que le gouvernement mette les moyens:

- Droit pour les syndicats de rentrer sur les chantiers,
- Droit pour les délégués de désigner des experts pour vérifier si les prix pratiqués par la sous-traitance permettent de respecter le droit social.
- Augmenter le nombre d'inspecteurs et en faire une priorité nationale.
- Rendre les employeurs donneurs d'ordre pénalement et socialement responsables. Cela signifie qu'en cas de carence du sous traitant c'est eux qui doivent payer les salaires ou les cotisations impayées ou manquantes et qu'ils sont responsables en cas d'infraction aux règles de sécurité.

PLUS JAMAIS CA

Voici un extrait de contrat que fait l'entreprise intérimaire portugaise MTT pour les salariés de l'entreprise de ferrailage SENDIN. C'est l'entreprise SENDIN qui a fait la ferraille au chantier de Jaude et à l'incinérateur. Le contrat prévoit une rémunération mensuelle de 610 € mensuelle diminuée des cotisations pour 40 h par semaine et 6,17 € par jour travaillé en guise de grand déplacement.

Ces négriers ne prospèrent que parce qu'ils servent les profits de Bouygues, Vinci et Eiffage.

CLÁUSULA QUINTA

(Retribuição)

- 1.A Primeira Contraente pagará ao Segundo a retribuição ilíquida mensal de €610 (seiscentos e dez euros) sujeita a descontos legais.
- 2.O Segundo Contraente em conformidade com o disposto no nº8 do art.185ºCT terá ainda direito a um abono mensal a título de ajudas de custo, pelo facto de ser cedido a utilizador estrangeiro.
3. O Segundo Contraente terá um subsídio de refeição de €6,17 por cada dia completo de trabalho.
4. O subsídio de férias e de natal serão pagos em duodécimos juntamente com a retribuição de cada mês.
5. O pagamento será efectuado por transferência bancária para o NIB a indicar pelo Segundo Contraente, entre o dia quinze e o último dia do mês seguinte ao que diz respeito.

Tour des boîtes

ENTREPRISE GENESTE « dite le TITANIC »

Dans l'entreprise Geneste, on garde ceux qui ne disent rien, car si vous contestez ou que vous êtes ancien, on vous fait comprendre que vous n'êtes plus utile à l'entreprise (*à moins que vous soyez professeur à l'école Geneste*).

Toutefois, depuis 5 ans, on réalise des licenciements à l'amiable autant pour les salariés que pour les conducteurs de travaux, Monsieur Pouraud déclare souvent : « *Nous sommes une famille, si le bateau coule, tout le monde coule* ».

Mais dans la famille il y a celui qui licencie et les autres. En quelques années il y a eu plus de licenciements qu'en cent ans chez Geneste.

Des anciens qui ont travaillé toute leur vie pour l'entreprise sont convoqués en vue d'un licenciement. Le travail n'est plus respecté, il faut être soumis.

Si un salarié se renseigne pour un autre travail, il est convoqué car il n'a pas à chercher ailleurs.

Si vous sollicitez une augmentation de salaire, vous êtes « *un chat noir* », car il n'y a pas de budget pour ce genre de demandes (l'entreprise ne fait plus de bénéfice, en revanche elle rachète des entreprises), c'est ce que nous dit Messieurs Pouraud et Boitet en réunion de Délégués du Personnel.

Monsieur Etienne avec ses conducteurs de travaux vous disent que vous devez vous rendre sur un chantier à 11h00 du matin, celui-ci se trouve à l'opposé de son chantier, on vous convoque alors pour vous signifier que vous ne réalisez pas vos heures ou que vous faites trop de kilomètres.

Pour celui qui désire travailler chez Geneste, ne viens pas avec des diplômes ou avec ton syndicat, car ce n'est pas du tout apprécié. On devrait modifier le logo, au lieu de (*Louis Geneste Orfèvre en la Matière*) mais dépêche-toi-même si c'est mal fait ou tu seras convoqué, le nouveau logo pourrait être (*Tu ne diras rien, tu n'auras rien*), ou bien (*Tu pars ou on te met dehors sans sommation*) ou encore (*Divise ton salaire et les bureaux auront le leur*).

SCHIOCHET : PEUT ETRE UN PEU D'ESPOIR

Quel sera l'avenir des 50 salariés de l'entreprise de bâtiment Schiochet ?

Le tribunal de commerce de Clermont-Ferrand a ordonné la poursuite de l'activité jusqu'au 10 décembre. 40 jours de sursis pour tenter de trouver un repreneur.

Une chose est sûre s'il reste encore un peu d'espoir, c'est grâce à la mobilisation ferme et déterminée des salariés venus assistés à la demande de la CGT et ses délégués à l'audience pour défendre leur avenir.

Alors que l'administrateur demandait la liquidation de l'entreprise, le représentant des salariés et leur avocate, puis successivement le mandataire judiciaire et le procureur ont demandé la poursuite de l'activité pour terminer les chantiers et surtout trouver un repreneur.

En effet cette procédure commencée très tard le 25 aout n'avait pu aboutir.

Ces mêmes intervenants ont souligné la renommée de travail bien fait et du savoir-faire de cette entreprise. En effet ses salariés ont construit pendant plus de quarante ans nombre d'immeubles de l'agglomération clermontoise dont par exemple le palais des congrès près de l'ancienne gare routière.

Même si le passif est très élevé et empêche la poursuite de l'activité par l'actuel employeur, « *tout le possible doit être fait pour l'avenir des salariés* » devait conclure le procureur de la République.

Il est scandaleux que pour l'administrateur judiciaire les salariés n'existent pas et que seul compte les finances de l'entreprise. Il n'avait communiqué aucun document au comité d'entreprise à l'avance et ne proposait que la fermeture de l'entreprise. Il refusait de répondre aux appels téléphoniques des représentants des salariés ou aux demandes exprimées par fax. Il refusait que les salariés soient présents dans la salle du tribunal pour écouter ce que l'on disait sur leur avenir. Le jugement obtenu grâce à la mobilisation des salariés qui a permis au bon sens de l'emporter est un camouflet à la hauteur de son mépris pour les salariés et leurs représentants.

Reste aussi la réponse que donnera la justice à nos demandes de regarder les pratiques de Mr Schiochet.

Tour des boîtes

CEGELEC : on prend les cartes, on brasse les cartes

Vinci est devenu un spécialiste pour faire remonter la plus value gagée par le travail des salariés sur le terrain.

Depuis le 31 août 2012, CEGELEC, rachetée par le groupe il y a deux ans, n'existe plus et a été cassée en quarante deux entreprises sur le territoire. Ils ont pris soin de ne pas reprendre les anciens établissements pour en faire des entreprises mais de séparer les salariés qui travaillaient ensemble. « *Diviser c'est régner* ».

Sur la région les salariés de Montluçon, Gerzat, le Puy sont répartis dans deux sociétés distinctes CEGELEC Centre Loire et CEGELEC réseaux Centre Est.

Ils en ont profité pour supprimer provisoirement (en attendant de nouvelles élections) les Institutions représentatives Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, Comité d'hygiène et sécurité, délégué syndical.

C'est inadmissible! Les salariés vont être sans comité d'hygiène et sécurité pendant plus de quatre mois

Par courrier, l'Inspecteur du Travail s'est prononcé contre la disparition des délégués

Nous avons nommé un Délégué Syndical jusqu'aux prochaines élections (en novembre). CEGELEC conteste sa nomination (résultat du tribunal fin octobre)

L'entreprise voulait multiplier le nombre de comités d'établissements, nous nous sommes opposés avec succès à cette volonté de diviser les salariés

La CGT appelle dans un tract, les salariés à voter pour la liste CGT.

Elle rappelle l'utilité et l'efficacité des délégués notamment sur des problèmes d'hygiène et de sécurité, d'intempéries, de respect des personnes et notamment des salariés en maladie ou en Accident du Travail.

Ils ont en outre obtenu un premier succès contre le système Fast Close, ce système absurde qui anticipe les payes de 15 jours et conduit à des manques très importants dans certains cas.

EIFFAGE CONSTRUCTION

La course aux profits aurait pu être mortelle

Dans le dernier journal nous relations l'effondrement spectaculaire d'une dalle lors du coulage de celle-ci, sur le chantier du carré de Jaude.

Par chance, aucun salarié n'était blessé et cela est l'essentiel.

Pour autant il s'avère que les plans de coffrage n'ont délibérément pas été respectés par le sous-traitant d'Eiffage. Au lieu de trois rangées de quatre tours en étaie, il a été mis trois rangées de trois tours. Cela n'a pas suffi au vu du poids très lourd de la dalle (80 cm de béton).

Ce n'est pas une erreur humaine comme le prétend Eiffage mais la pratique de la sous-traitance à coup très bas qui conduit à vouloir faire des économies au mépris de la sécurité des salariés.

SUCCESSIONS DE FAILLITES

Plusieurs redressements judiciaires ou fermetures d'entreprises ont eu lieu ces derniers mois, outre Schiochet déjà évoqué.

Soyons certains que les employeurs continueront la belle vie tel Mr Schiochet avec sa Ferrari et se sont les salariés avec leurs familles qui trinquent.

- **Première ligne**

entreprise de menuiserie à Cournon. Son PDG Monsieur Thierry Carte est bien connue dans la région vichyssoise où il a exercé les fonctions de conseiller prud'homme. Cet homme ne manque pas de ressources. Il est à la tête d'une mini holding regroupant des sociétés de conseil en gestion. A ce titre il s'occupe des salariés de Peintamelec, voilà qui n'est pas très rassurant pour les salariés de cette entreprise.

- **CENTRELEC**

entreprise d'électricité basée à Guéret mais ayant des agences à Montluçon et Aubière. Son PDG Monsieur Martin occupait les fonctions de président de la chambre sociale de la FNTP au niveau national. A ce titre c'est lui qui négociait les conventions collectives qu'il n'appliquait pas dans son entreprise. C'est ainsi qu'un salarié titulaire d'un brevet professionnel était embauché I2 et plafonnait en II 2 10 ans après alors qu'il exerçait les fonctions de chef d'équipe.

Cerise sur le gâteau il avait fait venir des sous-traitants roumains et polonais.

Il a été remplacé dans ses hautes fonctions où il protestait contre ses pratiques. « *Faites ce que je dis, pas ce que je fais* ».

- **COULEUR NOMADE**

entreprise de plâtrerie peinture. L'administrateur a fait approuver un plan de licenciement par le tribunal de commerce et a licencié le délégué CGT sans autorisation de l'Inspection du Travail. Peut-être ne sait-il pas que les syndicats existent?

Tour des boîtes

GOULT: fermeture au gout amer

Dans cette entreprise de gros œuvre, fin juin, l'employeur annonce son intention de fermer l'entreprise pour « convenances personnelles ». Son projet est simple les salariés n'accepteront pas les contrats de sécurisation professionnels et finiront les chantiers en septembre et octobre.

Les 20 salariés sont profondément choqués, ils ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour que l'entreprise marche. Ils se rendent compte qu'en réalité ils n'étaient rien. L'employeur a le droit de fermer, de les mettre au chômage sans même respecter leurs droits.

Du coup ils sont déterminés à les faire respecter, en commençant par retarder la procédure après les congés ce qui leur permet de prendre le CSP afin de toucher un chômage à 80%.

Des dossiers prud'hommes seront constitués pour obtenir réparation sur tout ce qui n'a pas été respecté notamment en matière de qualification.

Une leçon pour tous les salariés: ne croyez pas que ne pas défendre vos droits, ne pas s'organiser avec la CGT vous protège ou que l'employeur vous en sera reconnaissant, au contraire ils vous considèrera comme plus faibles. Il n'y a pas de honte à être debout. Nous faisons notre travail, nous créons des richesses, nous avons des droits à faire valoir.

EUROVIA: Mensonges au procès bitume

Mais que respirons nous? QUELLE PLAIDOIRIE!!!:de l'avocat d'Eurovia ! Comment peut on laisser dire à la barre des mensonges aussi grossiers de la part d'un avocat d'EUROVIA, leader européen des travaux routiers.

Les tonnes d'émulsions que nous utilisons tous les jours ne seraient qu'un mélange d'eau et de bitume?? Alors qu'à l'école du "noir" on compare ce produit à une vinaigrette, sans moutarde on n'arrive pas à mélanger l'huile avec le vinaigre.

Le bitume et l'eau ne se mélangent pas (heureusement d'ailleurs pour nos océans!!), il faut une "moutarde", appelé dans notre jargon un dope. Les avocats d'EUROVIA oublient la nocivité de ce produit, comme celle du fuel d'ailleurs utilisé pendant des décennies comme solvant au nettoyage des engins et des outils, souillés par le bitume.

Cette émulsion ne serait utilisé qu'à de faibles températures et la fumée dégagée ne serait que de la

vapeur d'eau???

Quant est il alors des enduits coulés à chaud, ou le bitume pur est pulvérisé à plus de 180°??

Les avocats d'EUROVIA voudraient faire oublier également ce procédé encore utilisé de nos jours.

EUROVIA ne peut se défendre qu'en mentant.

NOUVEAUX PROCÉDÉS:

A savoir qu'on utilise de plus en plus de fraisat, issu du rabotage d'anciennes chaussées, dans la composition des enrobés. Jusque dans les années 90, on utilisait des fibres d'amiante dans les formules d'enrobés, alors, sachez qu'à chaque fois que vous passez à proximité d'un de ces chantiers vous pouvez très bien être exposé à ce matériau dangereux.

Bénéfique pour l'environnement, et de façon à améliorer les conditions de travail, on abaisse la température de fabrication des enrobés, pour cela il faut fluidifier le bitume et donc utiliser à nouveau des produits spéciaux dont la composition reste secrète.

Baisse du pouvoir d'achat

Les salariés qui faisaient des heures sup ont vu leur paye net baisser de 45 € en septembre. « *La faute à Hollande* » ont répondu les patrons.

En réalité cette mesure Sarkozy issue du fameux « *travailler plus pour gagner plus* » sans que ça coute aux profits des patrons dispensait les salariés des cotisations sociales. Mais cela avait un cout sur les retraites, le chômage, la maladie avec comme conséquence l'augmentation des mutuelles.

Messieurs les employeurs payez si vous voulez que vos salariés fassent des heures supplémentaires parce que les payes sont trop faibles. Notons que c'est ce qu'ont fait certains employeurs qui ont augmenté leurs salariés de 2%.

Une question nous préoccupe, comment va faire Bouygues Route avec ces ETAM. En effet il avait transformé leur montant mensuel pour 35 H en montant mensuel pour 37H. Ce qui entraînait une baisse de la rémunération horaire. Le prétexte en était de leur faire bénéficier de l'avantage de cette loi. Ce milliardaire faisait des cadeaux payé par les autres.

Va -t-il maintenir l'avantage en augmentant les salaires ou les salariés seront-ils lésés?

Tour des boîtes

INEO en action pour l'égalité

Suite à la décision qui a été prise par une grande majorité des manifestants le vendredi 29 Juin, nous avons comme prévu, décider de reconduire le mouvement, le vendredi 12 octobre à 8h00.

Nous protestons toujours contre les différences de traitement entre les agences mais aussi entre les catégories Ouvrier, ETAM et Cadre.

Nous avons additionné les primes de fin d'année des ouvriers et des ETAM avec les primes sur objectif (PSO) qui ont été données à certains cadres.

« *L'équitable répartition du gâteau* » est:

- 8% pour 256 ouvriers
- 15% pour 213 ETAM
- 77% pour 128 cadres

Nous demandons une harmonisation vers le haut et nous souhaitons avoir un véritable 13ème mois, comme c'est le cas dans d'autres Directions du groupe INEO COFFELY. L'action se poursuit.

ALLIER

SAEB NOUVELLE :

Arbitre sur le terrain, patron sur la touche

Malheureusement pour les salariés SAEB à Abrest, le Tribunal de Commerce a choisi Mr ENNJIMI avec une promesse de 30 emplois sauvés le 18 juin 2012. Depuis la prise de fonction de Mr ENNJIMI les problèmes commencent... son premier objectif n'était pas de trouver du travail mais de supprimer le CE ainsi tous les acquis sociaux (mutuelle, congés, déplacements, prévoyance...) à titre économique !!!

De sa propre initiative sans consulter le CE, les salariés ont eut la mauvaise surprise d'apprendre que l'employeur supprimait la Convention Collective car il la trouvait trop onéreuse !

Les fiches de paies sont incomplètes (pas de coefficient et de qualification) et les salaires ne sont plus payés en fin de mois...

Ce patron voyou brille par son absence de l'entreprise pour aller arbitrer des matchs de football nationaux et internationaux. !!

La SAEB Nouvelle a par le biais Mr ENNJIMI déposé une cessation de paiement auprès du Tribunal de Commerce de Cusset !

Cette entreprise est à nouveau en redressement judiciaire et 28 emplois sont menacés et l'administrateur qui suit le dossier est le même pour que pour le premier RJ... d'où l'inquiétude de l'ensemble du personnel !!

L'entreprise est à l'arrêt complet faute de travail ! Des dossiers prud'hommes seront déposés.

CANTAL

Deux ouvriers ont été tués et un autre grièvement blessé le 11 septembre, écrasés par un wagon alors qu'ils effectuaient des travaux sur une ligne ferroviaire. L'accident est survenu à Boisset vers 17H30, sur la ligne Aurillac-Figeac, fermée pour travaux depuis le début du mois.

Un wagon (plate forme de l'entreprise) s'est détaché, a dévalé la pente sur 4 kms, traversant des passages à niveaux et a percuté successivement trois ouvriers avant de s'arrêter "sur un engin de chantier". Deux sont décédés et le troisième a été évacué dans un état grave.

Les trois hommes travaillaient pour MECCOLI sous traitance de Réseau Ferré de France, propriétaire de la ligne. Il n'y avait aucune sécurité adaptée.

CONSTRUCTION, BOIS ET AMEUBLEMENT

La fédération CGT

mise beaucoup sur les salariés



CHANGEMENT. Laurent Dias (à gauche) a succédé, hier, à Brioude, à René de Froment à la tête de la fédération régionale CGT de la construction, du bois et de l'ameublement.

Réunie hier matin, à Brioude, la conférence régionale de la fédération CGT de la construction, du bois et de l'ameublement, a permis de dresser un état des lieux du secteur.

Revendiquant environ 1.800 adhérents sur les quatre départements, la fédération a notamment rappelé, par la voix de son secrétaire régional, René de Froment, « la nécessité, pour les salariés, de s'impliquer davantage et de prendre leur destin en main », dans des secteurs d'activité loin d'être épargnés par la crise et extrêmement concurrentiels.

Mais aussi de relayer les revendications du syndicat, qu'il s'agisse de la revalorisation des salaires ou de la reconnaissance de la pénibilité des métiers, notamment dans le BTP.

Cette réunion régionale a également été l'occasion de rappeler l'organisation, du 28 novembre au 12 décembre, des premières élections, dans les entreprises, destinées à définir la représentativité réelle de chaque organisation syndicale.

Nouveau bureau fédéral : Secrétaire régional : Laurent Dias ;
secrétaire adjoint : Laurent Batisson ;
trésorier : Daniel Lorin.

Tour des boîtes

HAUTE-LOIRE

Groupe MARAZZI France

Depuis plus de un an les élus CGT travaillaient sur une revendication spécifique sur le paiement en heure de nuit du travail exécuté de 20h à 21H. C'est chose faite, après de grands débats avec la Direction générale sur l'interprétation de la Convention Collective qui précise « *le travail de nuit s'entend pour tout emploi exécuté entre 20h et 6h* » (le code du travail considère le travail de nuit entre 21h et 6h). Un accord collectif d'entreprise est mis en place à compter du 1^{er} septembre et chaque salarié sera rémunéré avec une majoration de 30% de son taux horaire pour toutes les heures effectuées entre 20h et 6H soit une heure de nuit sur les postes du soir (13H-21H), 8H sur le poste de nuit (21H-5H) et une heure sur le poste du matin (6H-13H). Ce résultat est très important pour le syndicat CGT de MARAZZI et va redynamiser l'esprit revendicatif des salariés

De plus un nouveau « dossier » vient d'arriver sur la table syndicale, il concerne la journée de solidarité, la Direction du site vient d'annoncer aux élus qu'elle serait exécutable le 1^{er} Novembre 2012. Immédiatement un appel à la grève pour ce jour est annoncé, la CGT MARAZZI ne se laissera pas bernée par cette annonce, depuis plusieurs années la Direction n'a pas sollicitée le personnel pour la journée de solidarité et ceci est devenu un « usage » pour le personnel. Le syndicat défendra cet accord d'usage jusqu'aux tribunaux s'il le fallait et aucun recul du droit et avantage ne sera accepté par la CGT.

Le respect du temps de travail dans les TPE.

Lors d'un contact pendant une tournée de chantier, le syndicat CGT construction Haute-Loire va soutenir un salarié du Bâtiment travaillant dans l'artisanat (entreprise de 3 salariés). Il s'avère, après vérification des fiches de paye de ce nouvel adhérent CGT, qu'il est payé 39h par semaine avec les majorations légales mais effectuée réellement 10H par jour du lundi au vendredi et certain samedi en plus. Comme lui a expliqué son employeur, « *c'est normal de travailler autant dans notre entreprise, nous sommes dans l'artisanat il faut faire le travail quant ont en a...* », par contre ce qu'a oublié cet employeur c'est de rémunérer ses salariés pour le nombre d'heures travaillées. Depuis 3 ans le calcul du

manque financier dépasse les 40 000€, et une semaine le nombre d'heure a atteint un total de 82H sur 6 jours et ce chiffre est validé et signé par l'employeur sur un récapitulatif des heures hebdomadaire. (Rappel de la loi : 10h max par jour, 48h max par semaine ; au delà de 35h/semaine majoration de 25% jusqu'à 43H et 50% à partir de la 44H)

Voilà pourquoi la CGT construction revendique les mêmes droits pour les TPE (Très Petites Entreprises) et les grandes pour les prochaines élections de cette fin d'année. Trop de salariés isolés travaillant dans les TPE ne savent pas où trouver les règles du droit du travail, de la convention collective et n'osent pas se syndiquer à la CGT (alors que les employeurs, eux sont à plus de 85% adhérents à un syndicat patronal).

Vous êtes dans une entreprise de moins de 11 salariés, la CGT vous accueillera et vous défendra. Une adhésion à la CGT, c'est une convention collective du Bâtiment personnelle dans votre poche et la possibilité de connaître tous vos droits. (Site internet Haute-Loire : www.cgt43.fr).

Chevalier Brioude

Les salariés de l'entreprise CHEVALIER TP ne désarment pas, après leur victoire sur les salaires de l'année dernière, reste le respect des classifications des postes de travail.

A ce jour 20 salariés se sont rapprochés du syndicat CGT, en adhérant et en complétant un dossier prud'homme pour requalification du contrat de travail. Pour certains c'est pas moins de 150€ brut de manque sur le salaire de base. Les élus CGT de cette entreprise ont mis tout en œuvre pour collecter les pièces des dossiers et dans le mois à venir une négociation de la dernière chance auprès de l'employeur va avoir lieu, si aucune avancées sur les revendications n'abouti tous les dossiers seront déposés. Le syndicat CGT de Haute-Loire devrait participer à la rencontre avec l'employeur qui à ce jour ne croit pas réellement à la détermination des salariés.

Bravo à l'équipe et aux salariés pour leurs motivations, ensembles et mobilisés ils feront aboutir toutes leurs revendications et montrerons le chemin à suivre pour toutes les entreprises du TP de la région ou malheureusement les classifications sont loin d'être respectées.

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	⇒ du Lundi au Vendredi
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