



# AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 25 JANVIER 2013

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**JANVIER 2013 - N° 64**



## Sommaire

Edito	p 1
Elections artisanat	p 2
Salaires	p 3
Accord minoritaire	p 4 & 5
Retraite complém	p 6
Dumping social	p 7
Nos droits	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Bitume	p 13
Temps de trajet	p 14
Tour des boîtes	p 15 à 18
Syndicalisation	p 19
AG et Permanences	p 20

## Faire face à la provocation patronale.

### L'action est nécessaire pour une bonne année 2013

Le patronat joue de la crise et de la peur du chômage.

Dans le but de maintenir et d'augmenter leurs profits il menace du chômage et multiplie les fausses alertes complaisamment relayées par les média.

Ça irait mal dans le bâtiment, il n'y aurait plus de travail mais pendant ce temps les actionnaires de Vinci voient leurs revenus augmenter de 6 % en 2012 et un petit patron de PME nous dit avoir recours à la main d'œuvre polonaise parce qu'il ne trouve pas de main d'œuvre locale.

Les deux affirmations sont fausses, **il y a du travail et il y a de la main d'œuvre et il y a de l'argent.** Par contre les deux affirmations sont utilisées par le patronat pour baisser les salaires.

Le patronat du bâtiment vient de confirmer sa volonté en faisant une augmentation des grilles de salaire minimales de la région Auvergne de 0,3 % pour l'année 2013 et à la fin c'est zéro. **C'est une provocation !**

Pour la deuxième année de suite les salaires vont augmenter moins vite que le cout de la vie.

Nous n'acceptons pas ce chantage et nous ne laisserons pas détruire nos quelques acquis sociaux.

**La CGT construction, forte de la confiance que viennent de lui donner les salariés des petites entreprises, proposera les initiatives nécessaires qu'impose cette provocation patronale.**

Le patronat au niveau national a les mêmes exigences de préserver ses profits et faire payer la crise aux salariés dans les deux négociations en cours une sur l'emploi et l'autre sur les retraites complémentaires.

**Pour que 2013 soit bonne une année, sans recul social, la mobilisation des salariés sera nécessaire, nous ferons des propositions! 1**

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

## Un succès pour la CGT

Avec un résultat de 29,54%, la Cgt arrive très largement en tête du premier scrutin de représentativité dans les très petites entreprises. Scrutin où 465 756 électeurs et électrices se sont exprimé-e-s malgré les innombrables obstacles.

La Cgt remercie les salarié-e-s qui ont porté leur choix sur la Cgt. Ce résultat vient après d'autres signes forts quant à la place majeure occupée par la Cgt dans le paysage social. La CFDT deuxième organisation syndicale recueille 19,26% et la troisième organisation FO recueille 15,25%.

Forts de ce résultat, les salarié-e-s peuvent compter sur la présence de la Cgt pour agir avec eux en faveur de nouvelles conquêtes sociales. Elle les appelle aussi à prendre toute leur place dans cette mobilisation en rejoignant massivement la Cgt.

	total		cadres		Non cadres	
<b>NB INSCRITS –</b>	<b>4 494 939</b>	<b>97,41 %</b>	<b>442 734</b>	<b>9,85 %</b>	<b>4 052 205</b>	<b>90,15 %</b>
<b>PARTICIPATION –</b>	<b>10,24 %</b>		<b>8,98 %</b>		<b>10,38 %</b>	
<b>SUD</b>	<b>21 885</b>	<b>4,75 %</b>	<b>1 269</b>	<b>3,19 %</b>	<b>20 616</b>	<b>4,90 %</b>
<b>CFDT</b>	<b>88 699</b>	<b>19,26 %</b>	<b>8 174</b>	<b>20,56 %</b>	<b>80 525</b>	<b>19,14 %</b>
<b>CFE-CGC</b>	<b>10 697</b>	<b>2,32 %</b>	<b>10 697</b>	<b>26,91 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>FORCE OUVRIERE</b>	<b>70 231</b>	<b>15,25 %</b>	<b>3 490</b>	<b>8,78 %</b>	<b>66 741</b>	<b>15,86 %</b>
<b>CFTC</b>	<b>30 074</b>	<b>6,53 %</b>	<b>4 834</b>	<b>12,16 %</b>	<b>25 240</b>	<b>6,00 %</b>
<b>UNSA</b>	<b>33 864</b>	<b>7,35 %</b>	<b>3 028</b>	<b>7,62 %</b>	<b>30 836</b>	<b>7,33 %</b>
<b>LA CGT</b>	<b>136 033</b>	<b>29,54 %</b>	<b>5 422</b>	<b>13,64 %</b>	<b>130 611</b>	<b>31,05 %</b>

En Auvergne les salariés ont encore accordé plus massivement leur confiance à la CGT. Avec près de 38 % des voix exprimées la CGT fait plus de fois le score de la CFDT deuxième organisation et de FO troisième.

	total		cadres		Non-cadres	
<b>NB INSCRITS –</b>	<b>90653</b>		<b>6315</b>		<b>84338</b>	
<b>PARTICIPATION –</b>	<b>14 %</b>		<b>12,03 %</b>		<b>14,15 %</b>	
<b>SUD</b>	<b>493</b>	<b>3,99 %</b>	<b>19</b>	<b>2,57 %</b>	<b>474</b>	<b>4,08 %</b>
<b>CFDT</b>	<b>2128</b>	<b>17,22 %</b>	<b>146</b>	<b>19,76 %</b>	<b>1982</b>	<b>17,06 %</b>
<b>CFE-CGC</b>	<b>188</b>	<b>1,52 %</b>	<b>188</b>	<b>25,44 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>FORCE OUVRIERE</b>	<b>1953</b>	<b>15,80 %</b>	<b>81</b>	<b>10,96 %</b>	<b>1872</b>	<b>16,11 %</b>
<b>CFTC</b>	<b>610</b>	<b>4,94 %</b>	<b>81</b>	<b>10,96 %</b>	<b>529</b>	<b>4,55 %</b>
<b>UNSA</b>	<b>892</b>	<b>7,22 %</b>	<b>59</b>	<b>7,98 %</b>	<b>833</b>	<b>7,17 %</b>
<b>LA CGT</b>	<b>4681</b>	<b>37,88 %</b>	<b>121</b>	<b>16,37 %</b>	<b>4560</b>	<b>5,04 %</b>

Le taux de participation a été très faible: un peu plus de 10 % au niveau national, près de 15 % en Auvergne. Il est dû en partie à la mauvaise organisation de ces élections et l'absence de campagne du gouvernement d'information et d'incitation. Les salariés ne votaient pas pour leurs délégués.

Ne cachons pas aussi que la CGT doit se donner des moyens pour mieux devancer et répondre aux aspirations des salariés de l'artisanat.

La Cgt entend poursuivre cet effort au-delà de l'élection et créer les conditions pour que le syndicalisme et la négociation collective prennent toute leur place auprès des salariés des petites entreprises.

**Nous connaissons au printemps seulement les résultats par profession.**

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

**Le patronat veut négocier les salaires avec le pistolet du chantage à l'emploi dans la main!**  
Il ne parle que de flexibilité et baisse du coût du travail.

**Baisser le coût du travail, c'est diminuer 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.

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.

De l'argent il y en a, il suffit de voir le prix des logements.

La rémunération moyenne des patrons du CAC 40 s'est élevée à 4,2 millions en 2011, en hausse de 4% sur un an.

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

Les négociations régionales sur les grilles de salaires minima veulent donner un signal, 1,7 % dans les Travaux Publics, rien dans le bâtiment.

Les patrons ne peuvent pas à la fois pleurer parce qu'il n'y aurait pas de travail et faire venir des salariés de Pologne ou du Portugal à bas coût parce qu'ils ne trouveraient pas de main d'œuvre pour faire les chantiers.

C'est dans ce contexte que s'ouvre les négociations salariales dans beaucoup d'entreprises.

Les délégations CGT peuvent présenter des revendications un peu différentes en fonction des discussions et des aspirations des salariés de l'entreprise, mais elles se ressemblent toutes:

**Une augmentation de 100 € garantie pour tous**

Nous avons lancé une pétition juste avant les négociations régionales, nous la continuons pour préparer une action aux beaux jours.

Nous ne pouvons accepter la proposition d'augmentation patronale, c'est une insulte à notre travail!

**SANS MOBILISATION,  
NOUS N'AURONS RIEN.  
IL NE FAUT PAS PLEURER  
MAIS AGIR.**

**Succès du meeting de la Construction du 12 novembre à Paris.**

1200 délégués de toute la France, 50 du Puy de Dôme s'étaient réunis.

Deux heures pour donner la « pêche ».

Le but était de discuter des enjeux actuels. Les salariés auraient tort de croire qu'attendre le changement et qu'il viendra tout seul.

Ils auraient tort de croire qu'au vu de l'emploi, il n'est pas possible d'agir.

Plusieurs délégués sont intervenus pour dire que la mobilisation avait permis des acquis de salaire, d'emploi, d'égalité de droits pour des salariés détachés.

Pour en savoir plus aller sur le site internet

FNSCBA CGT

# Non à un accord qui précariserait l'emploi et les salaires et sécuriserait les licenciements

**CFDT, CFTC et CGC en acceptant les revendications patronales détournent les objectifs de la négociation qui devaient être de sécuriser l'emploi.**

Le projet d'accord conclu le 11 janvier 2013 s'il était repris par le gouvernement marquerait une grave régression des droits sociaux des salariés. Loin de favoriser l'emploi, il facilite les licenciements et la précarité.

Les salariés ont déjà donné quant aux promesses de moins de garanties pour plus d'emplois. La baisse des droits est immédiate et réelle mais les promesses d'emploi ne sont jamais tenues. Déjà en 86 ils promettaient 400 000 emplois en échange de la suppression de l'autorisation par l'inspection du travail des licenciements économiques

En plus de donner des aides et des droits nouveaux injustifiés au patronat, cet accord comporte de très graves reculs sociaux historiques que Fillon et Sarkozy n'avaient pu imposer tels que la possibilité de revenir sur le contrat individuel sans l'accord du salarié ou la prescription de demande de salaires ramenée à trois ans au lieu de cinq ans.

Il permet aux employeurs de rendre incertain ce qui était sûr pour les salariés (sa paye et son contrat) et sécurise les employeurs en rendant plus difficile ou impossible la saisie de la justice par le salarié pour faire valoir ses droits.

**La balle est maintenant dans le camp de la majorité parlementaire et du gouvernement.**

Il serait inconcevable que la majorité parlementaire et le Gouvernement, entérine dans la loi les reculs sociaux dictés par le MEDEF comme au temps de Sarkozy.

Cet accord comporte des dispositions contraires aux promesses électorales ainsi qu'à des textes de lois mis en place par la gauche.

Le gouvernement ne peut prendre le prétexte que ce texte serait le résultat d'un compromis entre syndicats majoritaires et patronat.

**Cet accord est minoritaire,** les éventuels signataires (CFTC, CFE CGC, CFDT) ne représentent pas 50 % des salariés.

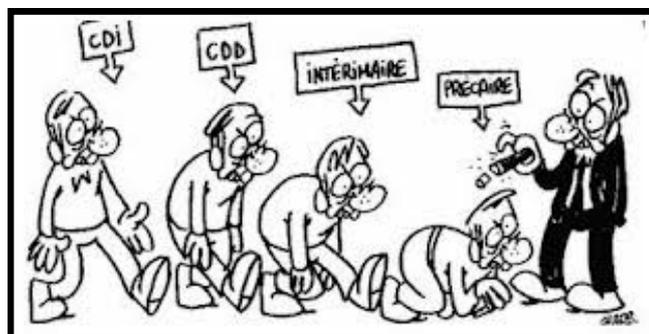
Pour mémoire le dernier résultat de décembre du vote des petites entreprises est le suivant : CGT 29,54 % ; CFDT 19,26 % ; FO 15,25 % ; CFTC 6,53 % ; CGC 2,32 %.

Ce qui donne pour les syndicats signataires 29,15 % et les non signataires 38,80 %.

**Ce texte n'a pas l'accord de la majorité des salariés, ils doivent se faire entendre et être entendus.**

La CGT poursuit l'action pour empêcher ses reculs sociaux majeurs. Partout les salariés doivent faire connaître leurs désaccords auprès des députés et des délégués des organisations syndicales potentiellement signataires.

Nous demandons au gouvernement et aux députés une loi conforme aux espérances des salariés, qui protège les salariés contre les licenciements et la précarité.



# Les principales mesures du texte

## 1) La « complémentaire santé pour tous » ?

### Tout benef pour les assurances.

D'après le Medef cela couterait 4 milliards et cela concernerait 4 millions de personnes, mais il n'est pas regardant à si peu, puisqu'il ne s'agit pas d'abonder la Sécu mais bel et bien les assurances privées.

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016 soit par accord de branche soit à défaut d'accord signé par accord d'entreprise.

Ce sera l'employeur qui décidera du choix de l'assureur.

Le financement de cette complémentaire se fait à 50/50 entre l'employeur et le salarié.

Il ne s'agit pas de soins universels mais d'un « socle de soins » qui restera à définir. Rien n'est garanti sur la qualité des remboursements.

Ce système est un magnifique cadeau pour les grandes compagnies d'assurance. C'est la seule mesure sur quinze qui apportera du positif aux salariés

## 2) Un « droit de recharge » de l'assurance chômage ? Rien n'a été conclu.

Un chômeur qui reprend un emploi ne perdrait pas ses droits, et pourrait les faire valoir en cas de retour au chômage.

Cette éventuelle mesure sera inscrite... dans la future renégociation en 2013 de la convention Unedic.

Il n'est pas prévu de cotisation supplémentaire pour les employeurs, on va donc déshabiller Pierre pour habiller Paul, autrement dit prendre des droits à d'autres chômeurs.

## 3) La majoration de cotisations pour les contrats « courts » : 45 millions dans les caisses du patronat !

Sont concernés les contrats à durée déterminée (CDD) conclus pour surcroît de travail de moins de travail. Tous les autres CDD et l'intérim sont exclus.

Il y aurait une « sur cotisation chômage » appliquée à ces contrats, (coût estimé 110 millions), applicable en juillet 2013, de 4 % à 5,5 % pour les CDD de moins d'un mois, de 7 % en cas de CDD d'un à trois mois. L'employeur aura intérêt à plusieurs CDD de moins d'un mois ou à des CDD de plus de trois mois ou encore l'intérim.

En « échange », l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI sera exonérée de cotisations sociales pendant trois mois, 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés ce qui rapportera 155 millions aux employeurs.

Différence globale de 45 millions à l'avantage du patronat.

## 4) Accords dits de « maintien de l'emploi » ou de « compétitivité ». Le chantage à l'emploi remplace le fouet.

Fillon et Raffarin avaient déjà rendu possible le fait de signer des accords inférieurs au Code du travail ou à la convention collective. Ça inversait les règles précédentes qui voulaient que la clause la plus favorable s'applique.

C'est pire parce que maintenant si l'employeur fait un chantage à l'emploi et si un accord est signé dans l'entreprise, l'employeur pourra modifier le contrat individuel du salarié (modifier le lieu d'embauche, baisser le salaire et accessoires, baisser ou modifier les horaires, etc..).

En cas de refus du salarié celui-ci est licencié quelque soit son ancienneté.

Sur ce point là c'est un recul historique d'une ampleur encore inappréciable !

## 5) Les employeurs peuvent ne pas respecter la loi en cas de licenciements économiques.

Les plans sociaux pourront faire l'objet d'accords dérogatoires à la loi d'ordre public social s'il y a accord majoritaire... avec les syndicats de l'entreprise.

Le droit du licenciement collectif recule. On ne contrôle pas les licenciements boursiers, on les permet, s'il y a accord... syndical !

## 6) Ordre des licenciements économiques. Le patron licencié qui il veut.

Jusqu'à ce jour le licenciement économique était dit non lié à la personne et le licencié devait être choisi avec des critères objectifs : ancienneté, âge, charges de famille.

Le salarié licencié pouvait contester le non respect ou l'absence de critères vérifiés.

C'est fini! L'employeur sera fondé à privilégier la compétence professionnelle, fixée par qui ? Par lui-même !

## 7) Délai de prescription modifié. Mesure pour faciliter et encourager le vol patronal !

Les salariés ne pourront obtenir des rappels de salaire, heures supplémentaires, etc.. que sur les trois dernières années au lieu de cinq auparavant.



# RETRAITES COMPLEMENTAIRES

## NEGOCIATIONS DIFFICILES EN COURS

La seconde réunion de négociation sur les régimes complémentaires s'est tenue le vendredi 14 décembre 2012.

Cette réunion à l'initiative du MEDEF est justifiée par de futures difficultés pour équilibrer les comptes.

Deux logiques s'opposent :

- Celle du patronat qui veut diminuer les droits à retraite avec une revalorisation annuelle inférieure d'un point à l'inflation, et ce, pendant cinq ans.
- Celle de la CGT, qui a dénoncé l'opération, et a décidé d'entamer cette seconde réunion sur la base de propositions chiffrées, afin de démontrer qu'il était possible d'équilibrer les régimes, au moins jusqu'à 2017, sur la base d'une augmentation raisonnable des cotisations.

**Une augmentation raisonnable des cotisations permettrait d'équilibrer les régimes de retraite**

La CGT a défendu une proposition d'augmentation de la cotisation contractuelle (exemple : +1,65 point de cotisation pour l'Agirc et +1,06 point pour l'Arrco permettraient l'équilibre des deux régimes jusqu'à 2017 dans le cas du premier scénario économique évoqué lors de la première séance de négociation). Cette augmentation aurait un effet bénéfique pour les salariés puisqu'elle générerait des droits supplémentaires.

La CGT a également rappelé ses propositions d'élargissement des cotisations à d'autres ressources non soumises aux cotisations tel que l'intéressement, les stock options.

Lors de cette séance, au cours de laquelle les organisations syndicales étaient invitées à donner leur point de vue sur la base des propositions patronales présentées le 22 novembre dernier, seule la CGT a formulé des propositions alternatives, de nature à préserver la situation des retraités actuels et futurs.

Une prochaine séance est convoquée pour le 15 janvier prochain.

Les salariés, actifs et retraités, ont porté, depuis 1993, l'essentiel de l'effort de financement des régimes alors que les profits ont considérablement augmentés. Cela s'est traduit par des revalorisations plus faibles des pensions (indexation sur les prix plutôt que sur l'évolution du salaire moyen, ce dernier évoluant plus vite que les prix) et par une baisse des droits en cours de constitution (de moins en moins de points pour un même niveau de salaire.)

Ne nous trompons pas! Cette négociation est la première de la grande négociation prévue cette année sur l'avenir du système des retraites. Négociations qui s'annoncent d'autant plus difficile que la CFDT va défendre un projet de suppression d'âge de départ en retraite et de montant de retraite proportionnel aux sommes cotisées et à l'espérance de vie dans la profession! Si un tel projet était institué c'est la retraite à 70 ans pour les salariés en bonne santé et la misère pour les autres.

La CGT informera les salariés de tous les sujets de négociation sur les retraites..

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

**Cgt-artisanat-auvergne.fr**

# SALARIES A BAS COUT

## LE SCANDALE AU GRAND JOUR

Depuis notre action au chantier de Jaude et la révélation au grand jour du traitement fait à des salariés, les média se sont intéressés à ce scandale.

**Déjà une victoire, l'entreprise Sendin, ce négrier des temps modernes, a disparu du chantier. Eiffage avait beau écrire qu'il n'y était pour rien, sans fanfare ni trompette, il s'est débarrassé de ce sous-traitant gênant et aujourd'hui ce sont les salariés EIFFAGE qui font la ferraille.**

Mais comme nous le disions ce scandale s'étend. Chez Vinci au chantier de l'incinérateur on tente bien maladroitement de les cacher.

Pas de chance, une caméra cachée, de la détermination de la CGT et le scandale est diffusé sur Canal +.

A Paris c'est ARTE qui révèle les mêmes scandales avec des salariés interdits de parler.

C'est aussi la presse écrite, la Montagne, l'Humanité, le Canard Enchaîné et d'autres articles sont en préparation qui donne des informations, nous leur avons donné les éléments (contrats, fiches de paye).

Le scandale devient national, la CGT construction doit rencontrer Sapin le ministre du travail et de l'emploi en janvier pour que le gouvernement prenne les mesures utiles.

Ridoré, le secrétaire national de la Fédération du bâtiment joue les faux culs en protestant, mais s'il y a des salariés à bas cout en intérim ou en sous-traitance, c'est bien ses propres adhérents qui les font venir.

La CGT ne lâchera pas ce combat contre la surexploitation pour l'égalité des droits et pour la défense de la profession. Elle continuera à dénoncer les scandales, soutenir les actions juridiques que ces salariés voudront mener.

Une page ne suffisant pas nous allons faire prochainement un journal régional spécial.

La Fédération CGT sortira aussi son journal « l'Aplomb » pour la défense des salariés de la profession et contre les négriers.



## MANIFESTATION le 23 janvier à Bruxelles

### Contre le dumping social

#### Pour les mêmes droits pour tous

La directive Bolkenstein qui prévoyait qu'un salarié pouvait travailler dans un pays au droit supérieur avec ses droits du pays d'origine n'est pas passée.

C'est normalement le droit du pays d'accueil qui s'applique.

Dans la réalité il en va tout autrement pour presque tous les salariés détachés le droit n'est pas respecté soit le salaire, soit le déplacement, soit les horaires.

Les syndicats européens et la fédération européenne des travailleurs du bâtiment exige de façon urgente une directive qui fixe des règles et qui permettent de contrôler et sanctionner toutes les fraudes.

Elle exige plusieurs mesures immédiates:

1. La responsabilité conjointe du donneur d'ordre.
2. Les états où le travail est effectué ont toute autorité pour sanctionner les irrégularités et la fausse sous-traitance.
3. Les travailleurs doivent être informés par écrit des droits dont ils disposent.
4. Créer des mécanismes de contrôle afin d'empêcher le recours à des sociétés « boîte à lettres » (sociétés fictives qui n'ont pas d'existence réelle, pas de siège mais qui encaissent les chèques et disparaissent après).
5. Les agences d'intérimaires ne peuvent détacher des salariés que s'ils ont obtenu une autorisation du pays d'accueil.
6. Toutes les rémunérations (salaires primes, déplacements) doivent être versées sur un compte bancaire du salarié dans le pays d'emploi.
7. Avoir une coordination plus efficace et plus simple des vérifications, contrôles et sanctions.
8. Faciliter les procédures pour les salariés victimes afin de porter plainte et récupérer leurs droits.

# NOS DROITS

## STRESS ET RENDEMENT AU TRAVAIL

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés (art. L. 4121-1 CT).

Cette obligation qui est une obligation de sécurité de résultat et non de simple moyen, interdit à l'employeur de prendre toute mesure de nature à compromettre la santé ou la sécurité des salariés (Cass.soc., 5 mars 2008, n° 06-45888).

Dans une affaire soumise à la justice, une entreprise a mis en place un système de gestion des performances du personnel. Ce procédé consiste en une évaluation permanente de la performance des salariés et implique une comparaison des salariés entre eux afin d'établir un classement de ces derniers et des différentes agences de l'entreprise. Aucun objectif précis de performance n'est imposé aux salariés, le seul objectif étant de faire mieux que les autres. Il n'y a donc aucune prévisibilité possible par le salarié des performances à atteindre.

De plus, le système avait une incidence sur la rémunération des salariés car la partie variable de leur rémunération est fondée sur les résultats affichés.

Différents rapports ont alors alerté la direction sur le stress engendré pour les salariés et sur l'accentuation des risques psychosociaux dans l'entreprise (et ce, en dépit de certaines mesures prises par la direction en la matière).

Le Tribunal de Grande Instance conclut alors au non-respect de l'obligation de sécurité de résultat, l'employeur compromettant la santé de ses salariés en instaurant un tel système de gestion du personnel, et interdit à l'entreprise d'en poursuivre la mise en œuvre. L'employeur a interjeté appel de cette décision. Affaire à suivre. *TGI Lyon, ch.1, sect. 2, 4 septembre 2012, n° 11/05.*

Des entreprises de la région ont ces mêmes pratiques condamnables, c'est le cas de STA qui affichait les sommes gagnées pour l'entreprise par chaque salarié. Il a fallu l'intervention appuyée et répétée du délégué syndical pour que cesse cette pratique.

## INDEMNITES DE DEPART EN RETRAITE dans le BTP

### 1) OUVRIERS

Les ouvriers du BTP qui terminent leur carrière dans une entreprise du BTP ont droit à une IFC (Indemnité de Fin de Carrière) lors de leur départ en retraite, à condition d'avoir au moins 10 ans de cotisations (dont une partie après l'âge de 50 ans).

Elle est calculée en fonction de la durée de cotisation à PRO BTP. Le montant depuis le 1er juillet 2012 est pour un salarié ayant :

- 10 années continues précédant la cessation d'activité 1 545€
- De 20 à 24 ans 3 605 €
- De 25 à 29 ans 5 437,50 €
- 30 ans et plus 7 210 €

**Attention**, si vous êtes licenciés avant votre départ en retraite vous ne devez pas terminer votre carrière ailleurs (en intérim par exemple).

Exceptionnellement le droit à l'indemnité est maintenu pour les salariés ayant plus de 30 ans de cotisation qui travaillent ailleurs moins de 90 jours.

Pour tous les salariés licenciés avant leur départ en retraite et au chômage lorsqu'ils y arrivent, si l'indemnité de licenciement perçue est inférieure à l'IFC à laquelle ils avaient droit, ils perçoivent la différence entre l'IFC due et l'indemnité de licenciement perçue.

**Nouveau** : Pour les salariés ayant plus de 30 ans de cotisation à PRO BTP, ce montant ne peut être inférieur à 1 545€ (même si l'indemnité de licenciement est supérieure à l'IFC). Il faut insister auprès de PROBTP pour que ce droit soit respecté.

### 2) ETAM

- De 2 à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise 0,15 mois par année d'ancienneté dans l'entreprise
- Pour les années d'ancienneté au-delà de 10 ans, 0,25 mois.

L'indemnité ne peut excéder 8 mois de salaire.

**Attention** : pour les ouvriers il s'agit de l'ancienneté dans la profession, pour les ETAM dans l'entreprise.

## LES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAYEES EN PRIME C'EST INTERDIT!

Il est fréquent que des salariés viennent nous voir car leurs heures supplémentaires sont payées en prime, c'était le cas pour les salariés de DP ALU à Riom. Des salariés saisissaient le conseil de prud'hommes, ils gagnaient. L'employeur a décidé de faire appel. La Cour le condamnait à nouveau, certes, à des sommes plus minimales mais encore conséquentes, plus de 30 000 € pour le résultat le plus fort.

D'autres dossiers sont en cours, un chez FINIBAT, un autre contre STA qui avait rémunéré ses salariés travaillant le samedi en astreinte. Nous attendons les résultats.

Bien sur, comme pour tout problème d'heures supplémentaires, l'employeur dit que nous n'apportons pas la preuve. Il est donc important d'avoir des éléments et notamment un relevé manuscrit quotidien.

Si le salarié a quitté l'entreprise l'employeur peut être condamné pour travail dissimulé à une indemnité de 6 mois de salaire. **8**

# AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

## LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2013

### I – GRILLES POUR L'ANNEE 2013

QUALIFICATIONS	EMPLOYÉS				TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	A	B	C	D	E	F	G	H
DIPLÔMES D'ENTREE	Aucun	CAP BEP	BP		BTS			
MINIMA ANNUELS	18 092,05 €	19 215,25 €	20 728,80 €	22 959,45€	25 452,51 €	28 528,39 €	31 255,24 €	33 883,00 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 470,90 €	1562,22 €	1 685,27 €	1 866,62€	2 069,31 €	2 319,38 €	2 541,08 €	2 754,72 €

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
Position I	300 à 345	Aucun	→	A	18 092,05 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	19 215,25 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	20 728,80€
			↗	C	20 728,80€
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	22 959,45 €
			↘	E	25 452,51€
Position V	650 à 745	BTS	→	E	25 452,51€
			↘	F	28 528,39 €
			↗	F	28 528,39 €
Position VI	750 à 860		→	G	31 255,24 €
			↘	H	33 883,00 €

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 2013** pour les salariés à 35H : **7,35 €**, soit 2 % 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 2013 pour les salariés à 35 heures

Augmentation pour l'année 2013 : 1,7 %

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 212,16 €	1 480,66 €	9,76 €	10,01 €
NI – P2	110	18 436,33 €	1 498,89 €	9,88 €	10,13 €
NII – P1	125	19 103,42 €	1 553,12 €	10,24 €	10,50 €
NII – P2	140	21 249,25 €	1 727,58 €	11,39 €	11,66 €
NIII – P1	150	22 700,00 €	1 845,53 €	12,17 €	12,47 €
NIII – P2	165	24 664,19 €	2 005,22 €	13,22 €	13,55 €
NIV	180	26 906,11 €	2187,49 €	14,42 €	14,78 €

(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 :

**10,28 €** par jour indemnisé en **GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2013.**

#### PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2013

Nature de l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €
Temps de trajet	0,77 €	1,75 €	2,86 €	4,38 €	5,84 €	7,38 €
Frais de Transport	0,75 €	2,29 €	4,59 €	7,63 €	10,66 €	13,74 €
<b>TOTAL</b>	<b>11,65 €</b>	<b>14,17 €</b>	<b>17,57 €</b>	<b>22,14 €</b>	<b>26,63 €</b>	<b>31,25 €</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	1 431,67 €	1 520,29 €	1 629,50 €	1 777,35 €	1 960,05 €	2 175,49 €	2 428,95 €	2 745,78 €

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€ le SMIC est à 9,42 %
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	1 915,80 €	12,63 €
NIV – P2	270	2 037,20 €	13,43 €

### PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1er JANVIER 2012

Nature de l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €
Temps de trajet	0,60 €	1,31 €	2,57 €	3,73 €	4,72 €	6,17 €
Frais de transport	0,71 €	1,63 €	4,81 €	7,59 €	10,50 €	13,25 €
<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 la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon.

## Négoce de matériaux :

**Grille applicable au 1er janvier 2012** La négociation qui devait avoir lieu pour définir la grille 2013 a été reportée

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**

# PROCES BITUME VICTOIRE ET RECONNAISSANCE

Nous nous sommes félicités avec la famille de la décision de la Cour d'appel de Lyon dans l'affaire de Mme SERRANO ANDRADE.

La Cour d'appel de Lyon a confirmé que la mort de son mari, ouvrier de chez Eurovia (filiale du groupe Vinci), était due à l'exposition au soleil et aux projections de bitume.

Comme il le souhaitait, José n'est pas mort pour rien.

La Cour après avoir désigné des experts a confirmé la décision du tribunal de Bourg en Bresse qui avait reconnu la faute inexcusable de l'employeur en indiquant que la mort de Mr ANDRADE SERRANO était due aux effets conjugués de l'exposition au soleil et aux projections et vapeurs de bitume.

La raison l'a emporté sur le mensonge pour le profit.

Tout au long du procès le groupe Vinci n'a cessé de mentir et dissimuler, aujourd'hui encore il tente très maladroitement de travestir ce que dit l'arrêt et le jugement de première instance:

*« Attendu que la société Eurovia Alpes, dument informée par le médecin du travail, en transgressant les interdictions du médecin du travail et en continuant à faire travailler monsieur Serrano Andrade au contact des enrobés, avait nécessairement conscience du danger auquel elle exposait son salarié ;*

*Attendu que d'autre part, il n'est aucunement justifié que monsieur Andrade Serrano ait pu bénéficier, **alors même qu'il travaillait en plein air et au contact d'un produit réputé dangereux nécessitant, des mesures de protections particulières des yeux ou d'écrans de protection faciale notamment lors des travaux d'épandage à la lance, alors même que dès 1984 le fournisseur du produit alertait sur la nécessité de protéger les salariés chargés de tels travaux ;***

*Que l'employeur en ne permettant pas à son salarié de bénéficier de mesures de protection adéquates n'a pris aucune mesure nécessaire pour préserver le salarié du danger auquel il l'exposait;*

*Attendu que d'autre part, malgré la demande expresse des consorts Serrano Andrade, l'employeur s'est refusé à verser le document unique d'évaluation des risques identifiés dans l'unité de travail où exerçait monsieur Serrano Andrade ;*

*Que tout employeur, en application des articles L4121-1 et suivants R4121-1 et suivants du code du travail, doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques ;*

*Que de cette absence de communication par l'employeur, doit être déduite l'absence de tout document unique d'évaluation des risques établi par l'employeur au mépris des obligations légales lui incombant. »*

Pour la CGT il s'agit d'une étape importante dans la reconnaissance en France de la nocivité du bitume, de ses adjuvants et des produits connexes à son utilisation.

Elle fait suite à la décision récente de l'Organisation Mondiale de la Santé de reconnaître le bitume cancérogène.

Nous poursuivrons ce combat pour faire reconnaître cette maladie professionnelle et la dangerosité du produit et des produits connexes (déjà reconnue dans d'autres pays).

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 ».

## PLUS RIEN NE DOIT ETRE COMME AVANT

La CGT exige qu'il n'y ait plus de secret professionnel et que les CHSCT de la profession puissent avoir en toute transparence la composition des produits utilisés par les salariés et une analyse de la toxicité de ceux-ci au cours de leur mise en œuvre (peintures, mousses expansées, résines, traitements de surface).

Elle exige une réunion avec les professionnels pour trouver des solutions qui préservent la santé des salariés. Les principaux groupes du BTP (Vinci, Bouygues, Eiffage) sont concernés.

Elle invite tous les militants à étudier et faire étudier les causes de mort précoce dans la profession.

Elle se félicite d'avoir soutenu le combat courageux de la famille pour que la vérité soit faite et que des milliers de salariés de la routière ne meurent plus à 55 /65 ans.

# NOS DROITS

## **Temps de trajet : Encore et encore**

**Le temps de trajet entre le dépôt et le chantier passé matin et soir est un temps de travail effectif.**

**Il doit être payé, en heures supplémentaires si la journée dépasse 7 heures.**

Après beaucoup de décisions des prud'hommes (SCTP à Riom) ou de cour d'appel (Roux à Issoire) un nouvel arrêt très intéressant de la Cour d'appel de RIOM qui condamne la SPIE

*« Le demandeur avait établi par une attestation d'un salarié qu'il devait se rendre chaque matin au dépôt de l'entreprise une demi-heure avant le départ pour le chantier afin de recevoir les ordres de mission, le matériel nécessaire et prendre le véhicule de l'entreprise et repassait par le dépôt au retour du chantier en fin de journée afin de restituer matériel et véhicule. »*

La Cour ajoute : *« Il est constant par ailleurs que les heures travaillées figurant sur le bulletin de salaire ne prennent pas en compte la demi-heure passée par le salarié à l'entreprise avant le départ sur le chantier pour effectuer le trajet entre l'entreprise et le chantier et revenir à l'entreprise en fin de journée.*

*Or dès que le salarié se rend à l'entreprise pour prendre son poste, il est à la disposition de l'employeur et le temps de trajet effectué avec le véhicule de l'entreprise pour se rendre depuis celle-ci sur les différents chantiers est assimilé à un temps de travail effectif.*

*Si comme le fait observer la société SPIE, le salarié a perçu des indemnités de zone et des primes de conduite, il s'agit de primes destinées à indemniser la sujétion (contrainte) spéciale par le fait de se déplacer pour les premières et par le fait de conduire le véhicule pour les secondes mais qui ne rémunèrent en rien les temps passés à l'entreprise avant le départ et les temps de trajet eux-mêmes, de telle sorte qu'elles ne sauraient exonérer l'employeur du paiement de ces heures assimilées à du temps de travail effectif.*

*Le salarié est par conséquent fondé à voir rajouter ces heures calculées sur la base d'une demi-heure par jour de présence ».*

Le rappel de salaire auquel est condamné la SPIE s'élève à environ 3000 € par an plus les congés payés afférents et ce pendant 5 ans auquel il faut ajouter les indemnités dues pour le repos compensateur soit environ 2000 € par an. Au total cela fait plus de 20 000 € de rappel.

**Voilà ce que vole les patrons alors ne nous laissons plus faire!**

Dans un jugement du 20 décembre, le conseil de prud'hommes de Clermont a condamné pour les mêmes motifs la société ALLEZ.

*« Attendu que le temps de transport des salariés entre l'entreprise et le chantier doit être considéré comme un temps de travail effectif, dès lors que le salarié se rend dans l'entreprise pour prendre son poste. »*

Beaucoup de salariés sont concernés Vernet bosser ; Entreprise Electrique ; Scie ; Eiffage Energie Auvergne; Allez pour ne citer que quelques entreprises d'électricité.

**Alors en 2013 on s'y met tous pour faire respecter nos droits!**

# Tour des boîtes

## GROUPE VINCI:

### **NAO 2013 : Partageons les richesses**

***Faut il rappeler le slogan du groupe « Les vraies réussites sont-elles que l'on partage »***

Les négociations pour 2013 vont s'ouvrir dans toutes les entreprises du groupe. Comme d'habitude votre direction va dire que la situation est difficile, qu'il faut préserver l'emploi, que le mérite doit être récompensé.

Pourtant, de l'argent chez Vinci, il y en a !

La Holding prélève un pourcentage colossal sur le chiffre d'affaires de chaque entreprise.

Pour l'année 2011, le Groupe VINCI avait encore annoncé des résultats record : 1,9 milliards d'euros de bénéfices (+7,25% par rapport à 2010). **Et l'année 2012 sera du même tonneau : encore meilleure que les années précédentes !**

Ainsi pour VINCI Energies, l'estimation des résultats 2012 sera supérieure à 5%.

Cet argent a permis de verser 1044 millions d'euros de dividendes aux actionnaires (avec cette somme, VINCI aurait pu verser 5000€ à chaque salarié !!!), ce qui représente la moitié de ses bénéfices en 2011. On atteindra 1,2 Milliard de dividendes pour 2012 !

Vinci a un carnet record de 33 Milliards d'euros de chiffre d'affaires à fin septembre 2012.

Est-il normal que les actionnaires aient reçu 6% d'augmentation sur leurs dividendes alors que les salariés du Groupe en revanche ont vu leur rémunération progresser de 1,5% en moyenne ?

Et la Direction ose encore prétendre qu'elle ne peut pas satisfaire nos revendications salariales : c'est le discours que l'on va encore nous ressasser lors des réunions de NAO : « *Vous ne vous rendez pas compte, vous voulez couler l'entreprise !* »

**NON ! Les salariés réclament seulement leur dû, à savoir être rémunérés décemment de leur travail.**

**Et le Groupe VINCI en a les moyens financiers : les chiffres ci-dessus le prouvent amplement ! Ils sont réalisés uniquement par la force de travail des milliers de salariés du Groupe, dont les**

**rémunérations sont pourtant parmi les plus basses de la profession.**

C'est pourquoi vos élus CGT vont aller à la rencontre des salariés pour définir ensemble nos revendications, au plus près du terrain, à l'occasion de ces négociations.

C'est appuyé sur votre force et votre mobilisation que nous pourrons ensemble obtenir satisfaction.

***Dès aujourd'hui, à l'ouverture des réunions NAO dans les entreprises, la CGT met en discussion les revendications pour l'ensemble des salariés VINCI.***

### **EUROVIA Clermont: une page se tourne**

Il a fallu attendre 10 ans d'entraves, d'injustices, de discriminations, de menaces, d'injures, de harcèlement et malheureusement de souffrances et de douleurs pour qu'enfin l'entreprise prenne la décision de se séparer de ce directeur.

Pendant que certains aujourd'hui se désolent de ce départ, d'autres attendent son remplaçant avec impatience en espérant retrouver le goût de venir travailler le matin et rentrer en bonne santé le soir. Ce responsable n'a pas su ménager sa monture, une entreprise de TP ne se gère pas uniquement avec des cadres et des sous-fifres, tout avis est bon à prendre, même celui des salariés au plus bas de l'échelle.

Il a tout essayé pour mater la rébellion de nos délégués, élus et syndiqués, quitte à soudoyer certains de ses subalternes, mais l'entreprise se retrouve aujourd'hui à cause de son entêtement, devant les tribunaux pour discrimination, licenciement abusif et, ce qui est le plus grave, plusieurs cas de faute inexcusable.

Serge, Eric, Alain, Jean Luc, Amar, Abdel, et tant d'autres en ont fait les frais et y ont laissé des plumes, psychologiquement et physiquement ils sont meurtris par le manque de considération, les mensonges et les fausses déclarations, le passage de ce patron aura laissé des traces dans leur existence.

Sans remettre en question son autorité ni sa suprématie, le respect ne s'apprend pas, il se vit tous les jours.

# Tour des boîtes

## **CEGELEC : la CGT est toujours là**

A la suite de la restructuration faite par VINCI, CEGELEC, sur la région les salariés de Montluçon, Gerzat, le Puy sont répartis dans deux sociétés distinctes CEGELEC Centre Loire et CEGELEC réseaux Centre Est.

En conséquence de nouvelles élections de comité d'entreprise et de délégués du personnel ont eu lieu. C'était une occasion pour CEGELEC d'implanter son syndicat favori la CFDT. Celle-ci a envoyé une lettre à l'adresse personnelle de chaque salarié pour lui demander d'être candidat.

Malgré cela il n'y a pas eu de candidats CFDT. L'ensemble des listes CGT ont été élus.

## **EIFFAGE CONSTRUCTION**

### **Chantier Jaude : Grands déplacements le compte n'y est pas!**

Les délégués CGT des entreprises d'EIFFAGE Rhône-Alpes ont demandé à la direction de payer les indemnités de grand déplacement conformément à la convention collective c'est-à-dire le prix d'une pension soit au bas mot 75 €. De plus ils ont fait valoir que le principe du « A travail égal, salaire égal » n'était pas respecté puisque les ETAM touchaient une indemnité supérieure.

Ils demandent les rappels depuis le début du chantier.

La direction « fait l'âne pour avoir du foin », c'est-à-dire qu'elle fait semblant de ne pas comprendre ce que disent la convention et la loi.

Pour autant cette attitude irresponsable n'entame pas la détermination des salariés qu'ils n'ont pas du bien mesurée. Si la direction persiste nous allons tout droit au conflit sous des formes que les salariés détermineront avec leurs délégués.

### **Société Nouvelle VERNET BOSSER:**

#### **Ca sent la poudre!**

La nouvelle Direction n'a pas encore tout compris. Elle pense qu'en faisant jouer la peur de l'emploi elle pourra faire renoncer les salariés à leurs acquis. Ainsi pour la deuxième année consécutive, elle ne propose rien aux salariés et menace de ne pas respecter les accords d'entreprise sur le treizième mois en plus de la grille des minima.

Une pétition est en cours demandant le respect des acquis et le maintien du pouvoir d'achat, c'est-à-dire une augmentation sur ces deux années 2012 et 2013 égale à l'inflation.

**La direction a pu mesurer le savoir faire des salariés sur les chantiers, elle ne l'a pas encore mesuré en matière de solidarité, de combativité et de détermination. Si elle persiste dans son attitude, elle aura l'occasion de le faire.**

## **EIFFAGE ENERGIE: restructuration sans fin.**

La restructuration (intégration dans la même unité de plusieurs entreprises) devrait avoir pour effet l'harmonisation des accords d'entreprises et des avantages. Mais quelle harmonisation ? Aujourd'hui c'est une harmonisation à la carte qu'on nous propose. Par exemple, pour les activités infrastructures Riom, Romagnat, Roche la Molière et Montbrison les salariés feraient 39h payées 35 avec 22 jours de Réduction du Temps de Travail, pour Ussel le Vigean et Varetz 39h payées 39 (4h à 125%), pour les activités (industrielles et tertiaires) 37h payées 35 avec 11 jours de RTT.

Qui dit restructuration dit nouvelle direction et arrivée de Mr Lallier en provenance de Lyon pour toute la région. Première demande : relever le bénéfice, deuxième acte embauche de nouveaux chefs de service (il va falloir les payer). D'accord pour parler des problèmes de la restructuration mais c'est comme j'ai décidé, « Ben en voilà une bonne discussion » !

Mise en place du service maintenance indépendant avec mutation concernant 13 personnes de Riom et 5 de Beaumont vers les locaux de Deux a Romagnat. Que devient l'ex entreprise Deux (plus de 30 personnes) ? Il ya risque de déplacement vers Riom ou pire.

## **PERETTI: CGT encore**

La liste commune CGT/FO (75% CGT) a été réélue.

Hortefeux s'obstine à ne pas vouloir donner les documents nécessaires à l'expert du CE, un premier procès a été gagné mais Hortefeux persiste. Nous serons aussi résolus et tenaces que lui.

Les méthodes de harcèlement continuent dans l'entreprise en divisant les salariés.

# Tour des boîtes

## **SPIE : Résultat des négociations :**

Augmentation de 2 % de la masse salariale mais à la tête du client et incluant les propositions.

Transport de caisse à outils de 8 à 9 €.

Lavage des bleus de 8 à 9 € mensuel.

Astreinte de 160 à 165 € par semaine.

Indemnité de grand déplacement de 85 à 86 €.

Institution d'une prime de 3,05 € par jour (60 € mensuel) pour les salariés dépourvus de vestiaires et toilettes.

Notons que depuis le début d'année 2012 et anticipant sans doute l'arrêt de la Cour d'Appel la condamnant, les salariés de SPIE voyaient leur temps de trajet rémunérés en temps de travail.

Le PACS est traité de façon identique au mariage.

## **MAGNE : Un succès**

Enfin, les délégués viennent d'obtenir le panier pour les apprentis.

Ils ont ainsi mis fin à une grosse injustice.

Ils ont obtenu en plus que les salariés qui jusqu'à maintenant ne touchaient pas les paniers dans la zone de 0 à 5 kms le touchent quelque soit la zone où ils travaillent. Il aura fallu beaucoup de persévérance de leur part et un procès au prud'homme d'un intérimaire.

Reste le rappel sur les années antérieures, la CGT est à disposition pour accompagner les salariés aux prud'hommes.

## **C'EST FINI**

## **SCHIOCHET :**

Le tribunal de commerce de Clermont-Ferrand a ordonné la liquidation judiciaire de l'entreprise. Le délai de 40 jours de sursis n'a pas permis de trouver un repreneur.

La conséquence immédiate est le licenciement de tous les personnels.

Bien sur la CGT sera vigilante pour que les droits de chacun soient respectés.

A la manifestation du 14 novembre 2012 contre la crise, les salariés de Schiochet défilait en tête avec les enfants portant des panneaux: « *Mon papa est au chômage, Schiochet se dore la pilule* »

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

## **CHOSSIERE:**

L'entreprise qui ne comptait plus qu'une vingtaine de salariés était en redressement judiciaire depuis le mois de juillet 2012.

Alors que les élections de délégués venaient d'avoir lieu et que la liste CGT avait été élue, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de l'entreprise.

## **COULEUR NOMADE**

Dans cette entreprise de plâtrerie peinture d'une quinzaine de salariés, le tribunal de commerce vient de prononcer la liquidation judiciaire. Les licenciements des salariés sont en cours.

## **ESPRIT ORANGERAIE**

Encore une entreprise de menuiserie d'une douzaine de salariés à Lezoux de Mr Thierry Carte, l'ancien patron de l'entreprise Première Ligne. Cela fait la deuxième entreprise que ce Monsieur rachète et qui fait faillite.

Un vrai petit Tapie. Pas rassurant pour les salariés de PEINTAMELEC.

Il risque d'y avoir des dossiers prud'hommes comme à Première Ligne sur le respect des qualifications.

# ALLIER

## **SAEB ET SAEB NOUVELLE :**

### **L'arbitre a sifflé la fin de la partie**

Malheureusement pour les salariés SAEB à Abrest, le Tribunal de Commerce a mis fin à l'entreprise après la gestion calamiteuse de Mr ENNJIMI. On est très loin des promesses de 30 emplois préservés, des acquis maintenus, faites en juin 2012.

Le tribunal de commerce a été obligé de proposer la liquidation judiciaire.

Dix dossiers prud'hommes ont été déposés contre SAEB sur le respect des minima des qualifications et le paiement des temps de trajet.

D'autres suivront probablement contre SAEB nouvelle notamment sur le problème des mutuelles.

En effet l'employeur avait créé un grave préjudice en arrêtant unilatéralement de payer les mutuelles et en prévenant de façon tardive les salariés.

Nous attendons le paiement de la totalité des sommes dues pour agir.

# Tour des boîtes

## CANTAL

### **RDC: Rien de correct**

RDC est l'ancienne entreprise SOMUTRA rachetée par Billet.

C'est géré façon Billet, c'est-à-dire que rien n'est fait comme il faut: les grilles minimales ne sont pas respectées, les coefficients des qualifications non plus et ne parlons pas du paiement des heures supplémentaires.

En décembre les salariés ont reçu une lettre leur annonçant une restructuration, des licenciements et proposant une mutation à Volvic.

Ca n'empêche pas des salariés de Volvic dont des chauffeurs polonais de venir sur les chantiers faits par RDC. Bien sur personne n'a accepté.

Début janvier six salariés reçoivent donc une lettre de convocation préalable en vue d'un licenciement économique.

Il ne resterait plus alors que 13 salariés dont 2 en arrêt prolongé, le commencement de la fin ?

## HAUTE LOIRE

### **Négociations annuelles bâtiment Auvergne: Ils ont osé !**

Le 17 décembre, l'ensemble des organisations syndicales été invitées, comme chaque année, à négocier les augmentations salariales pour 2013 pour l'ensemble de l'Auvergne.

C'est vraiment émouvant d'écouter ces pauvres patrons qui soi-disant travaillent 70 heures par semaine pour à peine un SMIC. Les délégations syndicales ne sont pas dupes de leurs pleurnicheries savamment orchestrées. Ils sont si malheureux, pour quoi ne sont-ils pas ouvriers ?

Ils ont osé nous proposer 0,3 % d'augmentation pour 2013, puis 0,5 % après une suspension de séance. C'est se moquer des travailleurs du bâtiment qui travaillent si durement. Ils n'ont même pas honte de proposer une augmentation qui représente 7 euros par mois. Le SMIC a augmenté de 2,3 % en 2012 et l'inflation est entre 1,5 % et 2 % cette proposition est indigne pour notre profession.

A l'initiative de la CGT, l'ensemble des organisations syndicales a quitté la séance. Ils nous méprisent, nous ne voulons pas cautionner la misère.

Le gouvernement peut bien leur faire un cadeau de 20 milliards d'euros en crédit d'impôt, en contrepartie ils nous proposent sans vergogne une perte importante de pouvoir d'achat.

Les travailleurs du bâtiment ne doivent pas accepter ce mépris de leurs employeurs, seule leur action avec le soutien de la CGT pourra faire reculer ce patronat avide de profits sur notre dos.

Aujourd'hui, la valeur travail ne compte pas pour eux, nous sommes leurs vaches à lait.

### **Gagne charpentes métalliques Les Baraques On vole sans scrupule un salarié inapte**

Après plus de 38 ans de bons et loyaux services, ce salarié est licencié pour inaptitude au travail. Notre camarade a travaillé 36 ans à plein temps et 2 ans à mi-temps avant d'être déclaré inapte à tous postes dans l'entreprise. Pour le remercier de sa longue carrière, l'employeur a calculé les indemnités de licenciement sur la base d'un mi-temps, faisant fi de l'article L 1234 du code du travail. Celui-ci prévoit le calcul de l'indemnité sur l'ensemble de la carrière et non sur la dernière année.

Avec le soutien de notre service juridique, l'employeur a dû verser 11 000 euros supplémentaires à notre camarade injustement spolié.

Ce travailleur, adhérent depuis de très longues années, a apprécié la compétence et l'efficacité du syndicat CGT Haute-Loire.

### **Béton 43, groupe Laurent BIG-MAT :**

#### **Licencié pour avoir travaillé**

Ce salarié a travaillé sur une carrière de l'entreprise le 7 mai. En fin de semaine, il était mis à pied à titre conservatoire.

La programmation annuelle, prévoyait bien cette journée travaillée. Ayant eu un problème de téléphone, il ne pouvait pas consulter ses messages. Il avait 2 appels de son responsable de site après son départ du chantier lui demandant de ne pas travailler le 7 mai.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, les 2 responsables de se sont retranchés sur une raison de sécurité, alors que souvent, un salarié a bien travaillé tout seul sur le site quand il y a une absence. Ces 2 sbires, à la solde de leur patron, n'ont pas hésité à licencier notre camarade, père de famille. Ces responsables méritent bien une promotion de leur employeur !

Notre camarade avec la CGT a introduit une action aux prud'hommes. Une transaction a permis au salarié d'obtenir 10 000 € de ce patron inhumain.

L'action de la CGT a évité dernièrement un nouveau licenciement dans la même entreprise pour des raisons futiles.

# POUR 2013, C'EST DECIDE, JE ME SYNDIQUE CGT

## POUR CONNAITRE ET DEFENDRE MES DROITS

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

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

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

### SE SYNDIQUER, C'EST NORMAL

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

Tu as vu pendant des années, l'efficacité de notre action pour obtenir des acquis, augmentation, 13<sup>ème</sup> mois, panier, 35 heures, faire respecter des droits.

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

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

Eux, ils le savent, ils sont presque tous syndiqués.

**Rejoins-nous pour :**

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

### MODALITÉS PRATIQUES

#### 1 heure par mois pour te syndiquer

#### C'est facile, ce n'est pas cher et ça rapporte

- Fournir un RIB pour le prélèvement automatique (ce n'est pas obligatoire mais tellement plus pratique surtout dans nos professions),
- Le prix d'une cotisation mensuelle (un timbre) c'est le prix de l'heure,
- Le prélèvement se fait tous les 2 mois, le montant est donc de 2 fois le prix de l'heure.

### MES DROITS EN ME SYNDIQUANT

Outre le fait essentiel que je participe à la création d'une force qui permet de discuter d'égal à égal avec les employeurs, j'ai droit :

- A un abonnement au journal de la Construction contenant beaucoup d'informations sur ce qui se passe dans notre profession et sur nos droits (n'oubliez pas de nous prévenir si vous changez d'adresse),
- De téléphoner au syndicat pour avoir des renseignements, plus précis ou des conseils (lettre à l'employeur par exemple),
- D'être défendu gratuitement,
- A diminuer mes impôts (si j'en paie), de 60 % de la cotisation annuelle.

La cotisation syndicale augmente de 2,5 % en 2013.

Vous payez des impôts demander l'attestation fiscale à votre délégué ou au **06 80 98 55 02.**

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**

**Assemblée Générale de la CGT Construction sur  
le SCANDALE DES SALARIES DETACHES et les pratiques négrières  
samedi 16 février 2013 à 9 H 30 salle Victor Hugo à Clermont-Fd  
Avec Jems THOEMMES chercheur au CNRS à TOULOUSE  
« TOUT FAIRE POUR FAIRE CESSER CE SCANDALE. »**

Nous ferons le point sur:

- La situation et le droit actuel
- Les revendications CGT
- Le point des négociations avec SAPIN
- La nouvelle directive européenne
- Nous parlerons bien sur question salaires, temps de trajet et action
- Vous pourrez, bien sur, poser vos questions.

**Le pot d'amitié clôturera cette rencontre**

<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'intérim

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