



# AUVERGNE CONSTRUCTION

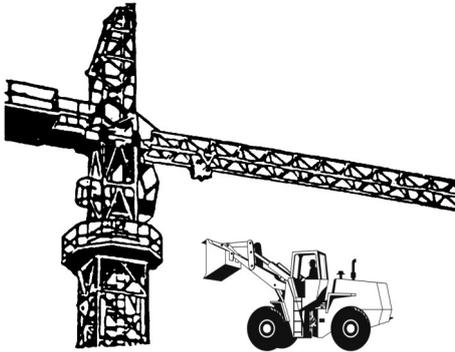
Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 3 mai 2013

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**AVRIL 2013 - N° 65**



## ATTENTION !

A cause de l'accord MEDEF/CFDT transformé en loi prochainement vous ne pourrez obtenir de rappel que sur 3 ans au lieu de 5!

**Cela deviendra effectif pour les salaires dus à compter de juin**

### Sommaire

Edito	p 1
Représentativité	p 2 et 3
Salaires	p 4
Retraite complém	p 5
Congrès	p 6 et 7
Sondage et inaptitude	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Nos droits	p 13
Tour des boîtes :	p 14 à 19
AG et Permanences:	p 20

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

## LE CHANGEMENT CE N'EST PAS LA CONTINUITE

Nous n'avons pas chassé Sarkozy pour que ce soit toujours la même politique.

La loi que s'apprête à voter les députés est pourtant dans la continuité de Sarkozy. Elle donne des garanties aux employeurs et enlève des droits aux salariés. Elle est inutile pour l'emploi.

La mobilisation continue pour que les passages les plus scélérats soient retirés. Après les mobilisations du 5 mars et 9 avril, la manifestation du 1<sup>er</sup> mai sera l'occasion pour la CGT de défendre nos acquis en matière :

- de salaire avec la garantie du contrat et donc contre le projet de loi,
- d'emploi et notamment pour l'arrêt de la surexploitation des salariés venant de pays à faibles droits sociaux sur nos chantiers,
- de retraites car dès le second trimestre des négociations sur le sujet vont avoir lieu et Hollande a annoncé la couleur, il veut augmenter le nombre de trimestres cotisés.

Nous savons aujourd'hui que les salariés des petites entreprises du BTP nous ont accordé une grande confiance lors des élections dans la région Auvergne à plus de 70 %.

Ceci nous donne une responsabilité particulière pour organiser la défense des salariés et notamment les salaires. Face à l'attitude des patrons du bâtiment qui nous font perdre du pouvoir d'achat nous engageons les salariés à agir et nous vous invitons dans un premier temps à signer la pétition.

**Le 15 Mai, mobilisons nous partout contre l'austérité,  
pour l'emploi, le progrès social et les retraites.** 1

## REPRESENTATIVITE: CGT EN TETE, PLUS de 70 % en AUVERGNE

Le cycle électoral de 4 années destiné à mesurer la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises s'est terminé et le ministère a donné les résultats.

La CGT conforte ainsi sa place de première organisation syndicale. Elle est la première organisation auprès des 17 millions de salariés du secteur privé, dont les TPE et la première organisation auprès des 5 millions d'agents de la fonction publique\*.

C'est une invitation pour toute la CGT à être encore plus utile, plus accessible et plus solidaire.

### Résultat de l'audience syndicale 2013 Niveau national et interprofessionnel

Nombre de salariés inscrits	12 755 317
Nombre de votants	5 456 527
suffrages valablement exprimés	5 064 920
Taux de participation	42,78 %

### Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

syndicats	exprimés	% de voix	répartition
CGT	1 355 927,54	26,77 %	30,62 %
CFDT	1 317 111,84	26,00 %	29,74 %
CGT-FO	807 434,60	15,94 %	18,23 %
CFE-CGC	477 459,52	9,43 %	10,78 %
CFTC	470 824,51	9,30 %	10,63 %

### Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8%

syndicats	exprimés	% de voix
UNSA	215 696,14	4,26 %
SOLIDAIRES	175 557,67	3,47 %
Autres listes (< 1%)	223 513,69	4,40 %

Le nombre d'électeurs qui se sont valablement exprimés est de 5 millions.

Le nombre d'électeurs appelés à s'exprimer a été seulement de 12,7 millions sur près de 19 millions de salariés du privé. En effet beaucoup de salariés travaillent dans des entreprises où il n'y a pas de syndicat. Avec ce mode de scrutin, tous les salariés ne peuvent pas choisir une organisation syndicale.

Pour mémoire le nombre de salariés votants aux prud'hommes en 2008 était de 4,7 millions.

Ces résultats sont susceptibles d'être encore modifiés car il y a des tas d'erreurs et ils sont encore incomplets par exemple nous n'avons pas tous les résultats en Auvergne.

Les décrets fixant pour quatre ans la représentativité des organisations syndicales dans chaque profession seront publiés en mai.

En plus de la représentativité nationale, la représentativité a été calculée pour chaque convention collective. Nous publions ci-joint l'ensemble des résultats pour les conventions de la construction du bois et de l'ameublement.

Les salariés ont placé en tête la CGT dans le bâtiment, les travaux publics, les carrières et matériaux et les cimenteries.

### Résultats du vote dans l'artisanat en Auvergne

Le ministère a aussi publié de façon brouillonne les résultats du vote de l'artisanat qui avait eu lieu en décembre 2012 pour le bâtiment et pour trois départements de la région.

Les salariés ont voté au dessus de la moyenne 16% pour le Puy De Dôme avec des scores très importants pour la CGT:

- plus de 73 % dans l'Allier et le Puy de Dôme,
- plus de 50 % dans le Cantal

Bien que le score de la Haute Loire n'ait pas été publié, on peut supposer qu'il est du même tonneau.

Nous remercions nos électeurs et tous ceux qui en discutant avec leurs camarades ont contribué à ce très bon résultat.

Le patronat devra en tenir compte dans les négociations

**Mercredi 15 Mai**  
**À 71 Cluny**  
**(fief de Montebourg)**  
**Manifestation de la**  
**Fédération CGT**  
**Construction et Bois**  
**Pour l'emploi<sub>2</sub>**

# Résultats représentativité

Profession	Inscrits	Exprimés	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC
CEAU	653	153	<b>15,69%</b>	56,86%	6,54%	3,27%	6,54%
PROMOTION CONSTRUCTION	11 057	2 326	<b>19,09%</b>	22,10%	11,26%	12,90%	23,52%
ARCHITECTURE ENTREPRISES	24 450	2 779	<b>22,17%</b>	25,37%	11,62%	7,41%	5,61%
GEOMETRES	4 987	850	<b>23,76%</b>	22,47%	15,06%	20,12%	0,94%
TOTAL	41 147	6 108	<b>21,05%</b>	24,51%			
BATIMENT CADRES	35 812	15 814	<b>12,95%</b>	21,96%	31,13%	11,75%	19,61%
BATIMENT ETAM	76 413	29 802	<b>28,48%</b>	24,93%	23,67%	12,59%	7,40%
BATIMENT OUVRIERS (PLUS DE 10 )	69 485	33 970	<b>38,49%</b>	21,77%	26,56%	11,10%	0,37%
BATIMENT OUVRIERS (MOINS DE10)	343 777	21 919	<b>39,03%</b>	18,09%	21,40%	5,23%	0,68%
TOTAL	525 487	101 505	<b>31,69%</b>	21,93%	25,31%	10,37%	
TRAVAUX PUBLICS CADRES	48 886	29 545	<b>10,94%</b>	22,27%	27,59%	12,06%	24,45%
TRAVAUX PUBLICS ETAM	113 511	70 335	<b>29,36%</b>	22,79%	27,78%	10,67%	5,64%
TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS	112 717	58 937	<b>37,52%</b>	23,89%	26,29%	7,65%	0,41%
TOTAL	275 114	158 817	<b>28,96%</b>	23,10%	27,19%	9,80%	
<b>BATIMENT OUVRIERS CANTAL</b>	<b>1 230</b>	<b>132</b>	<b>53,79%</b>	<b>12,88%</b>	<b>20,45%</b>	<b>2,27%</b>	<b>0,00%</b>
<b>BATIMENT OUVRIERS PUY-DE-DOME</b>	<b>5 484</b>	<b>884</b>	<b>73,19%</b>	<b>10,97%</b>	<b>7,92%</b>	<b>3,51%</b>	<b>0,00%</b>
<b>BATIMENT TP OUVRIERS ALLIER</b>	<b>1 109</b>	<b>166</b>	<b>73,49%</b>	<b>7,23%</b>	<b>9,64%</b>	<b>2,41%</b>	<b>0,00%</b>
<b>BATIMENT Auvergne moins de 10</b>	<b>7 823</b>	<b>1 182</b>	<b>71,07 %</b>				
CARRIERES MATERIAUX CADRES	9 284	5 272	<b>13,25%</b>	21,15%	33,57%	13,92%	14,60%
CARRIERES MATERIAUX ETAM	20 223	12 997	<b>29,89%</b>	21,98%	26,45%	12,01%	5,70%
CARRIERES MATERIAUX OUVRIERS	22 635	11 085	<b>33,99%</b>	26,34%	23,90%	9,58%	1,51%
TOTAL	52 142	29 354	<b>28,45%</b>	23,48%	26,77%		
CIMENTS INDUSTRIE CADRES	3 895	2 945	<b>27,46%</b>	22,78%	18,28%	1,97%	28,12%
CIMENTS INDUSTRIE ETDAM	5 192	4 137	<b>39,96%</b>	23,00%	17,92%	3,94%	11,92%
CIMENTS INDUSTRIE OUVRIERS	2 182	1 709	<b>46,95%</b>	16,82%	18,91%	6,14%	4,21%
EQUIPEMENTS THERMI CADRES	7 342	3 233	<b>19,60%</b>	25,02%	9,72%	6,99%	38,02%
EQUIPEMENTS THERM OETAM	24 795	10 816	<b>32,88%</b>	33,11%	19,05%	4,07%	4,42%
MAT CONSTRT NEGOCE CADRES	6 431	2 560	<b>10,00%</b>	25,12%	12,38%	15,55%	29,96%
MAT CONSTCTION NEGOCE ETAM	27 513	11 680	<b>25,15%</b>	32,33%	14,18%	15,92%	2,10%
MAT CONST NEGOCE OUVRIERS	21 554	7 591	<b>29,11%</b>	33,41%	14,42%	12,44%	0,00%
AMEUBLEMENT FABRICATION	27 397	11 586	<b>29,58%</b>	33,53%	15,97%	7,84%	5,04%
AMEUBLEMENT NEGOCE	44 032	14 749	<b>23,90%</b>	36,18%	16,03%	12,01%	6,18%
BOIS ET PRODUITS DERIVES	7 098	2 137	<b>17,50%</b>	41,32%	15,96%	12,45%	10,76%
BOIS PIN MARITIME GASCOGNE	921	662	<b>12,54%</b>	82,78%	0,60%	0,00%	0,00%
BOIS SCIERIES TRAVAIL MECANIQUE	14 807	5 598	<b>40,87%</b>	29,32%	17,08%	8,26%	2,36%
PANNEAUX A BASE DE BOIS INDUST	3 523	2 424	<b>29,18%</b>	31,72%	18,63%	9,98%	<b>39,69%</b>

# Action pour nos revendications

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

Le patronat voudrait négocier les salaires avec le pistolet du chantage à l'emploi dans la main!

Ils prennent prétexte de la crise mais du travail il y en a d'ailleurs c'est eux qui font venir des salariés à bas coût car ils nous disent qu'ils ont pas la main d'œuvre.

Les grands groupes se portent bien:

**Vinci** maintient ses 2 milliards de bénéfices (10 000 euros par salarié) en 2012 et continue ses acquisitions.

**Bouygues Construction** a eu un chiffre d'affaires de 10 640 millions d'euros, en hausse de 9% (+5% en France, +13% à l'international) et de 4% à périmètre et change constants. La marge opérationnelle courante s'élève à 3,4% du chiffre d'affaire. Le bénéfice s'établit à 267 millions d'euros, en croissance de 18%. Le groupe annonce des prises de commandes qui atteignent le record de 12 milliards d'euros (+9% par rapport à 2011). Le carnet de commandes à fin décembre 2012 augmente de 12% par rapport à fin décembre 2011 et s'élève à 17,1 milliards d'euros.

**Eiffage** Le chiffre d'affaires a progressé 2,2 % en 2012. Le chiffre d'affaires de la Construction a augmenté de 0,4 %,

L'activité des Travaux Publics a connu une croissance de 1,3 %,

Dans l'Energie, l'activité progresse de 2,7 %.

Le bénéfice en augmentation de 8,6 %, atteint

un niveau record : 1 199 millions d'euros.

**Tout va bien pour les actionnaires, mais rien ou presque pour les salariés.!**

La chambre patronale a décidé unilatéralement de 0,5 % d'augmentation et rien pour les paniers et déplacements. Cela se traduit par quelques centimes sur le prix de l'heure.

Nous ne pouvons accepter cela. Nous proposons la pétition ci jointe:

## Pétition pour les salaires et l'emploi

Cela ne peut plus durer !

Nous n'acceptons pas que le patronat utilise la peur du chômage pour ne rien donner ou presque aux salariés.

Le patronat du bâtiment a accordé 0,5 % d'augmentation sur la grille ( de 5 à 6 centimes de l'heure) et rien sur les paniers et déplacement.

Dans les TP ils refusent d'écrire que le temps de trajet du dépôt au chantier est un temps de travail le matin et le soir.

Du travail il y en a puisque les patrons n'ont jamais fait venir de salariés venant de pays à faibles droits sociaux.

Nous demandons l'ouverture de négociations et de satisfaire nos demandes :

- 100€ mensuel d'augmentation
- Appliquer la règle du temps de trajet payé comme temps de travail
- Entretien des bleus conformément à la législation
- Paiement des parkings et des amendes conformément à la législation
- Paiement de 5 € par jour et du temps approprié pour les femmes et sur tous les chantiers ne possédant pas les sanitaires adéquats.

NOM	PRENOM	ENTREPRISE	SIGNATURE
			4

# BAISSE DES RETRAITES COMPLEMENTAIRES

## Retraites encore un recul imposé par le patronat aux retraités et aux actifs.

Les négociations sur les retraites complémentaires commencées en décembre 2012 viennent de se terminer par la signature fin mars de la CFDT, la CFTC et FO.

Les caisses de retraite complémentaires (ARCO pour les salariés et AGIRC pour les cadres) assurent le complément de la retraite de la sécurité sociale. Elles sont alimentées par les cotisations (60% à charge des employeurs et 40% à charge des salariés).

L'augmentation des retraités et du chômage ont contribué au déséquilibre des comptes du régime.

Le MEDEF a abordé ces négociations avec l'ambition de ne plus indexer les pensions sur l'augmentation du coût de la vie, imposant ainsi un recul du pouvoir d'achat des retraités.

La CGT elle voulait une augmentation des cotisations pour maintenir le pouvoir d'achat des retraités. La CGT s'est employée tout au long des négociations à défendre les retraités actuels et futurs. Au travers de son projet d'accord, présenté dès la deuxième séance, la CGT a mis en évidence l'importance de l'augmentation des ressources pour prendre en compte l'accroissement du nombre de retraités. Cela a permis un front commun des organisations syndicales pour obtenir une augmentation des taux de cotisations contractuelles ARCO et AGIRC. La partie patronale a dû concéder une augmentation, mais celle-ci est beaucoup trop faible et ne permettra pas le retour à l'équilibre des régimes.

Malheureusement cette unité n'a pas duré tout le temps de la négociation.

Finalement l'accord récent prévoit que les pensions ne seront pas revalorisées complètement en fonction de l'inflation au 1er avril prochain et ce pendant trois ans (en 2014 et 2015 également).

La retraite Agirc sera encore moins revalorisée (+0,5%) que celle de l'Arrco (+0,8%), pour une inflation prévue en 2013 de 1,2%.

Outre la sous-indexation des pensions, l'accord du 13 mars dernier prévoit que les taux des cotisations, acquittées par les entreprises et les salariés, seront augmentés de 0,1 point en 2014 et en 2015.

Autre point de désaccord pour la CGT, la « désindexation » de la valeur des points Agirc et Arrco, c'est-à-dire une revalorisation au 1er avril 2013 un point sous l'inflation (0,92%).

Au total, les mesures contenues dans l'accord doivent permettre d'économiser environ 3 milliards d'euros à l'horizon 2017, faisant passer le déficit global Agirc-Arrco de 8,6 milliards à 5,5 milliards cette année-là, selon le Medef.

« C'est une très mauvaise nouvelle pour les retraités, mais également pour les actifs » dans la mesure où la moindre revalorisation signifiera une valeur plus basse des points de retraite qui comptera dans le calcul des futures retraites », a expliqué la CGT.

Eric Aubin chef de file des négociateurs CGT a résumé la position de la CGT « L'augmentation des cotisations est beaucoup trop faible et ne permettra pas le retour à l'équilibre des régimes de retraite complémentaire ».

« Nous n'entendons pas mettre le petit doigt dans l'engrenage pour y mettre le bras plus tard », a-t-il poursuivi.

Il a conclu : « Nous n'accepterons jamais la désindexation. »

C'est aussi une mauvaise nouvelle pour l'économie du pays puisque la baisse de pouvoir d'achat de 11 millions de retraités ne manquera pas d'avoir des répercussions négatives sur la demande intérieure et donc sur l'emploi.

Le MEDEF a au cours de cette négociation fait pression sur le gouvernement pour qu'il retarde l'âge de départ en retraite en augmentant le nombre de trimestres pour pouvoir partir avec la retraite pleine et entière.

Après cet accord sur les complémentaires, est attendue la réforme des retraites du régime général envisagée par le gouvernement cette année, après une concertation avec les syndicats.

Pour le moment, une commission pour l'avenir des retraites, composée d'experts, est en train d'élaborer des pistes de réforme et doit les présenter au gouvernement d'ici au mois de juin.

Si aucune décision n'a été prise immédiatement la proposition patronale ne s'est pas heurtée à une position ferme de refus du gouvernement.

Bien au contraire Hollande a annoncé son intention d'augmenter le nombre de trimestres cotisés.

**Une nouvelle fois seule la mobilisation massive des salariés pourra l'empêcher.**

**Le rendez vous est proche!**

# 50<sup>ème</sup> congrès confédéral

Le 50<sup>ème</sup> congrès confédéral s'est déroulé du 18 au 22 mars 2013 à Toulouse.

Notre union régionale de la construction était représentée par Khalida Badji du syndicat de la construction de Clermont et Marc Melin du syndicat de Rockwool. Ils nous font un petit-compte rendu.

Khalida :

Le congrès confédéral est un moment d'échanges entre tous les représentants des différentes professions et surtout l'occasion de donner un plan de travail à la Commission Exécutive Confédérale élue lors de ce 50<sup>ème</sup> congrès.

Notre syndicat avait présenté deux amendements : l'un sur la syndicalisation et l'autre, encore plus important, c'est le sort des salariés détachés (salariés que les grands groupes font venir d'ailleurs et qu'ils rémunèrent en dessous des minima conventionnels).

Afin d'être plus nombreux et de construire le rapport de force nécessaire pour faire aboutir nos revendications, il est important de se donner des objectifs et de proposer la syndicalisation au plus grand nombre de salariés que nous côtoyons au quotidien. Nous proposons de nous donner partout l'objectif de syndiquer 10 % des salariés.

Notre profession souffre de la concurrence déloyale et surtout de la politique des donneurs d'ordre de la construction qui font faire de la sous-traitance à des salariés payés au rabais.

Une partie de l'amendement sur la sous-traitance a été pris en compte lors des débats du congrès sur la résolution numéro 2 sur nos ambitions revendicatives.

Marc

Toulouse: lieu qui a connu des événements importants pour la CGT. 1897 le congrès corporatif d'une toute jeune CGT, 1936 le congrès de l'unité entre CGT et CGT U. Aujourd'hui le 50<sup>e</sup> congrès s'ouvre avec une CGT rassemblée ayant pour mission la lourde tâche de lutter contre les régressions sociales mais aussi la mission de s'organiser et combattre pour gagner d'autres acquis.

Voici quelques éléments ressortant de ce congrès:

Les faits actuels démentent que le coût du travail dont se plaint le patronat soit le responsable de la crise. En effet, la France est dans le peloton de tête pour la productivité. La sortie de crise passe par la revalorisation du travail qui doit se traduire avec une augmentation du salaire de base à 1700 € mais également avec une augmentation des pensions. Il faut développer des droits humains durables avec la construction d'un nouveau statut du salarié: sécurité sociale professionnelle;

- garantir une protection sociale de haut niveau;
- il faut une nouvelle réforme pour nos retraites dans laquelle on doit réaffirmer l'âge de départ à la retraite à 60 ans et ne pas augmenter le nombre de trimestres ;
- reconnaître la pénibilité (départ à la retraite à 55 ans) pour ces salariés;
- créer une caisse commune des retraites.

• Il faut reconquérir de nouveaux droits syndicaux avec l'existence d'un droit de "véto" sur les licenciements ainsi que le droit de représentation collectif pour les petites entreprises. L'employeur doit être assujéti à de réelles sanctions pénales (discrimination, pressions, harcèlement, etc.);

\* mettre en place un réel droit d'hébergement pour les structures syndicales.

Il est impératif de réhabiliter les services publics (santé, énergie, etc.)

Notre syndicat a porté un amendement pour que l'ensemble de la CGT porte bien la retraite à 55 ans pour les métiers pénibles (chantiers travail décalé ou posté). Cette revendication a été retenue.

La CGT doit être forte et unie : l'action ne peut être porteuse que si celle-ci est coordonnée et rassembleuse sur les idées. De plus, n'oublions pas que la syndicalisation doit être un acte majeur au sein de notre CGT.

Pour finir, bienvenue à notre nouveau secrétaire Thierry LEPAON.

Nous nous réjouissons qu'Eric Aubin notre secrétaire de la fédération de la construction soit devenu membre du bureau confédéral.

**NOUVEAU:** Les syndiqués CGT ont du tous recevoir une attestation de paiement de leurs cotisations. **En effet à partir de cette année tous les syndiqués devront l'envoyer avec leur déclaration de revenus, car ceux qui ne payent pas d'impôts bénéficieront d'un chèque égal aux deux tiers de leur cotisations payée en 2012. N'oubliez pas!**

# Unité et syndicalisme rassemblé

La question de l'unité syndicale est mise à mal. La signature de la CFDT de l'accord flexibilité avec un stylo tenu par le MEDEF a rouvert le débat lors du 50<sup>ième</sup> congrès confédéral CGT.

La CGT depuis plus de quinze ans défend un syndicalisme « rassemblé » avec l'ensemble des autres organisations syndicales, malgré nos différences d'analyse ou de revendications. Elle est consciente que la division syndicale est incomprise par une grande partie des salariés. Nous avons constaté que l'unité syndicale contribue à de plus fortes mobilisations y compris des sympathisants CGT et donc à un meilleur rapport de force. L'unité syndicale n'affaiblit pas la CGT, elle renforce ses cortèges lors des manifestations et les salariés ont pour la première fois fait remonter l'audience de la CGT aux élections prud'homales en 2007. L'unité syndicale contrairement à la division encourage les salariés à se mobiliser car ils pensent que c'est possible de gagner.

Cela n'a pas empêché Chérèque de trahir sur les retraites en 2003 mais la CFDT l'a payé au prix fort en perte d'adhérents et en influence électorale. L'unité syndicale a permis de faire reculer le gouvernement Villepin sur le CPE en 2006. Si elle n'a pas suffi pour faire reculer Sarkozy sur les retraites, elle a permis de mettre des millions de salariés dans la rue.

On pourrait aujourd'hui se contenter de la colère et se dire que l'unité syndicale n'est plus à l'ordre du jour.

C'est d'ailleurs ce que pense Laurent Berger le nouveau leader de la CFDT. Il ne manque pas une occasion de critiquer publiquement la CGT et affirme que son ambition est de dépasser la CGT. Il refuse l'unité le 1er mai. Pour les reculs sociaux, il n'y a pas besoin de l'unité!

Nous ne sommes pas là pour faire une « course à l'échalote » syndicale, nous sommes là pour défendre au mieux l'intérêt des salariés.

Notre ambition est de défendre l'intérêt des salariés au quotidien dans les petites comme les grandes revendications en cherchant à chaque fois à créer les conditions de l'unité dans l'entreprise comme au plan national.

Ce serait une profonde erreur de tourner le dos à la recherche de l'unité. La division est un poison. Elle renforce le patronat et affaiblit le salariat. Pour le progrès social nous avons besoin de l'unité.

L'argument est plus fort et plus efficace que l'insulte ou le brûlage de drapeau.

Effectivement la direction de la CFDT a choisi depuis longtemps d'accompagner le patronat dans ses attaques contre les salariés. Mais les salariés qui militent à la CFDT ou qui nombreux votent pour ses militant(e)s ne peuvent être confondus avec cette direction. Ils ont pour la plupart l'impression de défendre au mieux leurs collègues qui peuvent eux aussi le percevoir et voter pour eux. Nous devons leur proposer notre analyse, nos arguments, nos actions. Brûler leur drapeau dispense leur direction de s'expliquer devant ses militants sur sa signature de l'ANI.

Ceux qui avaient agressé (de loin) Notat, la dirigeante CFDT, en 96 lui ont permis de renforcer son emprise dans la CFDT sans avoir à se justifier de son comportement inacceptable pendant la grève contre le plan Juppé.

L'unité n'est pas le bradage des revendications au contraire la division incite à l'inaction des salariés. L'unité ne se fait pas à deux ou trois organisations syndicales mais avec les salariés. Ce sont eux qui peuvent contraindre les directions syndicales réticentes car c'est eux qui accordent leur confiance. N'ayons pas peur, nos revendications sont justes. Sachons proposer et écouter et les salariés nous donneront leur confiance. Les diviseurs sont toujours sanctionnés par les salariés.

Les congressistes ont très largement reconduit la stratégie du syndicalisme rassemblé et rejeté celle du syndicalisme divisé et c'est bien pour l'intérêt des salariés et leurs revendications.

Lorsque les sondeurs se penchent sur la question, il ne faut pas prendre le résultat pour absolue vérité mais il donne des indications de ce que les salariés attendent du syndicat et de la CGT en particulier.

## Résultats d'un sondage fait en sept 2012.

1) La confiance dans les syndicats afin de défendre les intérêts des salariés.

*Les syndicats recueillent la confiance de 53 % des salariés contre 44 % en 2011*

les niveaux de confiance en très forte hausse auprès des jeunes :

*\* De 56 % pour la tranche 18-24 ans et de 58 % pour les 25-34 ans.*

## 2) Les attentes à l'égard de la CGT

- Etre plus réaliste dans les négociations .....48 %
- Etre plus à l'écoute des travailleurs.....43 %
- Trouver des solutions à la crise économique 39 %.

## 3) La perception de la CGT récemment

*Chacun des adjectifs suivants correspond-il bien ou pas bien à l'attitude de la CGT ?*

Présente.....	74 %
Combative.....	71%
Respectueuse de l'avis des salariés.....	64%
Disponible.....	59 %
Capable de propositions.....	59%
Soucieuse de l'unité d'action.....	52%
Indépendante.....	52 %
Ouverte.....	50 %
Constructive.....	44 %
Efficace.....	42 %
Réaliste.....	41 %

En conclusion nous avons des points à améliorer et à mieux faire partager.

En positif, les jeunes font fortement confiance aux syndicats et à la CGT en particulier. L'organisation syndicale la plus appréciée étant bien la CGT.

Ce sondage semble avoir été confirmé grandeur réelle par le vote des salariés des petites entreprises.

## Les thèmes sociaux jugés prioritaires

L'emploi et tout particulièrement la priorité de l'emploi des jeunes.....	76 %
L'avenir des retraites et le financement de la protection sociale.....	67 %
Le pouvoir d'achat et la rémunération.....	66 %
Le redressement de la production.....	59 %
L'égalité professionnelle entre hommes et femmes et la qualité de vie au travail.....	58 %
La flexibilité du travail est une bonne chose.....	17 %

**La Fédération CGT de la Construction et du Bois est bien en phase avec ses revendications:**

**Emploi, Salaires, Retraites.**

## INAPTITUDE

### EUROVIA VINCI CONDAMNE

Le médecin du travail délivre un certificat d'inaptitude partielle à un jeune salarié victime de deux accidents successifs chez Eurovia à Clermont.

La loi oblige l'employeur à tout faire pour reclasser le salarié dans le groupe (Vinci en la circonstance) en aménageant des postes ou en faisant faire les formations nécessaires.

Le groupe Vinci c'est 100 000 salariés en France qui ne sont pas uniquement dans le BTP (parking, autoroute, aéroport) et donc comporte des emplois très divers.

Eurovia licenciat le salarié en prétendant avoir fait le nécessaire et ne pas avoir trouvé de poste.

Le conseil de prud'hommes condamnait l'employeur à payer une indemnité de 12 mois de salaire. Eurovia a cru devoir faire appel. La Cour confirme le jugement en avançant entre autres arguments:

- Eurovia a écrit à 76 entreprises de Vinci mais ce cela ne couvre pas l'ensemble des entreprises Vinci qui a 90 000 salariés en France.
- Il ne s'agit que de courriers électroniques mettant en avant l'état d'inaptitude du salarié et ne fournissant aucun élément sur les tâches qui pourraient lui être confiées.
- Les réponses ont été faites dans les jours suivants ou le jour même, ce qui signifie qu'il n'y a pas eu de recherches.
- Les délégués du personnel ont signalé plusieurs postes disponibles qui ne lui ont pas été proposés.

Ce cas n'est pas isolé. L'obligation de reclasser est réelle.

Dans des groupes de taille nationale elle n'est pour le moment pas respectée.

Nous avons actuellement deux autres dossiers contre Vinci, un contre Eiffage et un autre contre la SCREG (Bouygues).

# 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'ENTRÉE	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	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> Février 2013

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 438,83 €	1 527,89 €	1 637,65 €	1 786,24 €	1 969,85 €	2 186,37 €	2 441,09 €	2 759,49 €

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> février 2013

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1 430,22 €	9,43 € le SMIC est à 9,42 €
NI – P2	170	1 436,28 €	9,47€
NII	185	1 527,93 €	10,07 €
NIII – P1	210	1 680,68 €	11,08 €
NIII – P2	230	1 802,88 €	11,89 €
NIV – P1	250	1 925,08 €	12,69 €
NIV – P2	270	2 047,28 €	13,50 €

### 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> mars 2013

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	1 434,83 €	9,47 €	Echelon 1	1 705,86 €	11,24 €	Echelon 1	26 193 €	2182,75 €
Echelon 2	1 456,09 €	9,60 €	Echelon 2	1 759,00 €	11,60 €	Echelon 2	33 260 €	2771,67 €
<b>Niv 2</b>			Echelon 3	1 881,23 €	12,40 €	Echelon 3	35 339 €	2944,92 €
Echelon 1	1 462,47 €	9,64 €	<b>Niv 6</b>			<b>Niv 9</b>		
Echelon 2	1 484,78 €	9,79 €	Echelon 1	1 913,11 €	12,62 €	Echelon 1	39 496 €	3291,33 €
Echelon 3	1 529,43 €	10,09 €	Echelon 2	1 987,51 €	13,11 €	Echelon 2	45 733 €	3811,08 €
<b>Niv 3</b>			Echelon 3	2 146,94 €	14,16 €			
Echelon 1	1 536,86 €	10,13 €	<b>Niv 7</b>			<b>Niv 10</b>		
Echelon 2	1 560,25 €	10,28 €	Echelon 1	2 189,45 €	14,43 €	Echelon 1	53 008 €	4417,33 €
Echelon 3	1 607,01 €	10,60 €	Echelon 2	2 322,31 €	15,31 €	Echelon 2	58 205 €	4850,42 €
<b>Niv 4</b>			Echelon 3	2 529,56 €	16,68 €			
Echelon 1	1 615,52 €	10,65 €						
Echelon 2	1 642,09 €	10,82 €						
Echelon 3	1 700,54 €	11,21 €						

**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**

# NOS DROITS

## QUALIFICATIONS

### 1. Salariés exerçant la fonction de tuteur ou maître d'apprentissage.

**Ils doivent être classés niveau IV dans les TP, III 2 dans le bâtiment.**

Dans les travaux publics la convention collective prévoit que les salariés ouvriers qui transmettent leur savoir doivent être classés au niveau IV. Trois jugements du conseil de prud'hommes rendus sous la présidence d'un juge départiteur vient confirmer notre interprétation de la convention collective contestée par l'employeur. Il fait suite à un jugement du conseil de prud'hommes de Riom qui disait la même chose. Dans le bâtiment, la convention prévoit que les salariés qui transmettent leurs connaissances soient classés III 2. Cela avait été confirmé par un précédent jugement du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Rappelons que les salariés tuteurs ayant eu le titre de maître d'apprentissage confirmé en faisant un stage de trois jours ont droit à une prime. Sauf que la Fédération régionale du bâtiment Mr Le Compagnon en tête refuse d'organiser des stages. Curieux personnage qui à Paris impose de faire des stages pour avoir la prime et qui en Auvergne refuse d'organiser les stages. Il préfère faire économiser 200€ par an aux employeurs plutôt que faire en sorte que la formation se passe dans les meilleures conditions pour les jeunes.

### 2. Sur les chefs d'équipe dans les Travaux Publics.

**Ils doivent être classés à minima III 2 s'ils sont ouvriers, E s'ils sont ETAM.**

La Cour d'Appel de Riom vient de rendre plusieurs arrêts dans des dossiers de salariés de l'entreprise MECI confirmant notre interprétation des conventions collectives ETAM et ouvriers du TP.

Le contrat de travail ou son avenant (à défaut la fiche de paye) détermine si le salarié dépend la convention des ouvriers ou des ETAM. En effet les deux conventions prévoient le classement des chefs d'équipe à minima en E pour les ETAM au niveau III 2 coefficient 165 pour les ouvriers.

- Pour les ETAM.

Dans ce cas, des salariés chef d'équipe avaient été classés en C. La Cour relève: « *Il résulte du tableau des critères retenus pour la classification dans la convention des ETAM que les techniciens et le personnel exerçant un commandement sont placés dans les coefficients E à G, le tableau définissant ainsi le*

*coefficient E: « commande les ouvriers placés sous son autorité ».*

Elle ajoute : « *l'employeur n'est pas fondé à soutenir que le salarié ne posséderait pas les diplômes nécessaires à la classification au niveau E alors que la convention permet de l'accès à ce niveau par l'expérience acquise et que la société a elle-même admis qu'il réunissait les conditions requises en le nommant aux fonctions de chef d'équipe ».*

- Pour les ouvriers

Dans ce cas le salarié était classé III 1. La Cour justifie ainsi que le salarié doit être classé III 2 :

« *Il résulte de l'avis de la commission nationale professionnelle portant précisions sur l'accord du 10 octobre 88 et du guide d'utilisation de la classification des ouvriers TP que le niveau III 1 ne concerne pas les chefs d'équipe. Les chefs d'équipe étant capables d'organiser le travail du personnel constituant l'équipe appelée à l'assister relèvent au minimum du .III 2. »*

Au passage les juges ont désavoué Mr Malochet de la Fédération patronale des TP venu à la rescousse pour dire que les chefs d'équipe pouvaient être classés III 1.

## NOUVEAU

Par avenant du 20 novembre 2012 la convention ouvrier des TP des ouvriers prévoit trois jours de congés rémunérés par l'entreprise pour les salariés qui se « pacsent ». Cette disposition est applicable depuis le 1er janvier 2013.

Les ETAM du TP bénéficiaient de ces congés depuis 2006.

## CONGES PAYES

Lorsque le salarié quitte une entreprise du BTP, l'employeur est tenu de lui remettre lors de son départ son attestation de congés payés.

Par contre le salarié est obligé d'attendre le 1er mai suivant pour demander le paiement de son congé.

Sauf dans quatre cas:

- Départ à la retraite,
- Création d'entreprise
- Changement de secteur d'activité
- Licenciement pour inaptitude

Dans tous ces cas il faut fournir un justificatif de cette situation.

# Tour des boîtes

## ACTIONS

C'est le printemps, les grands groupes réunissent leurs actionnaires pour leur annoncer les bonnes nouvelles. La CGT entend leur appeler que cet argent est le fruit du travail des salariés.

### **GROUPE VINCI:**

Le 16 avril 2013 Manifestation devant le Carrousel du Louvre où Vinci réunit ses actionnaires. Les militants CGT ont distribué un tract pour rappeler que le travail de chacun des 200 000 salariés du groupe en 2012 a permis de leur verser 5000 €.

L'argent n'a pas d'odeur mais s'il en avait une ce serait celle des ouvriers surexploités à 600 € que Vinci exploite par le biais de la sous-traitance sur ses grands chantiers.

### **GROUPE Eiffage:**

Le 17 avril Manifestations à Paris, Lyon et Millau (viaduc). Les manifestations ont lieu dans l'unité et avec les autres syndicats européens pour dire:

*STOP ! aux licenciements, à l'utilisation abusive de la Sous-traitance et de l'Intérim !*

*STOP ! à la recrudescence de salaires misérables !*

*STOP ! à la dégradation des conditions de travail !*

*STOP ! à la dictature, oui au dialogue social !*

Un car est parti de Clermont avec des salariés d'Eiffage TP et Eiffage Energie

### **La presse a rendu compte de ces deux actions:**

*« L'assemblée générale du groupe de BTP Vinci a été perturbée, ce mardi, par l'irruption de plusieurs manifestants qui entendaient dénoncer les mauvaises conditions de travail chez les sous-traitants. Ils souhaitent alerter les participants sur des entorses aux lois du travail et sur les mauvais traitements réservés aux personnels intérimaires. La même scène s'est reproduite 24 heures plus tard, lors de l'assemblée générale des actionnaires d'Eiffage. Cette fois, plusieurs centaines de salariés se sont rassemblés afin de protester contre des salaires, jugés "miserables", contre la dégradation des conditions de travail et contre "la sous-traitance abusive". »*

### **INCINERATEUR : Un camarade mort**

Il était venu de Lorraine pour gagner sa vie, élever sa famille, il l'a perdue et ne reviendra plus. Avec près de 200 morts par an, notre profession paye un trop lourd tribut.

### **EIFFAGE CONSTRUCTION: 10 jours de grève**

La grève commencée mardi 12 février à EIFFAGE CONSTRUCTION s'est terminée le 21 février, la direction annulait le référé contre les grévistes et re-

nonçait aux sanctions à leur encontre.

Le numéro trois du BTP en France est capable de construire le viaduc de MILLAU, mais incapable de résoudre rapidement un conflit qui au départ concernait la journée d'intempérie de 5 salariés.

Les dirigeants reconnaissent une partie de leurs torts puisqu'ils ont accepté à la fin de la première semaine d'indemniser la journée litigieuse et le premier jour de grève, mais refusaient d'en tirer toutes les conséquences en payant les jours suivants.

Devant le refus de négocier de la part de la Direction, les ouvriers en grève à 100% ont bloqué les bureaux situés Rue George Besse.

Aucune négociation sérieuse avec des propositions nouvelles n'était faite.

La Direction a joué sur l'épuisement financier des grévistes et l'intimidation en menaçant de licencier les grévistes.

Certes la journée d'intempéries payée a été indemnisée mais pas les jours de grève. Néanmoins les motifs de satisfaction existent.

Dans cette entreprise où tout a été arraché par des grèves longues répétées : paniers, treizième mois, 35 heures, il n'y avait plus eu de grève longue depuis 10 ans. Pour tous les jeunes, nombreux, c'était leur première action dure et ils sont nombreux à adhérer.

Les salariés ont montré que leur capacité de réagir collectivement et de solidarité étaient intactes dans l'entreprise.

Ce rapport de force a pesé sur la négociation annuelle des salaires. Un accord a été signé par la CGT qui prévoit 1,5 % d'augmentation garantie et une prime annuelle de 300 €, les promotions venant en plus.

## CHOMAGE PARTIEL

### **DUMEZ, SOBEA, LEON GROSSE**

Depuis le début de l'année pour SOBEA, depuis le printemps ces entreprises mettent des salariés au chômage partiel. Cette solution est bien sur moins mauvaise que le licenciement mais elle frappe durement le porte monnaie surtout pour les salariés de SOBEA et LEON GROSSE qui étaient encore aux 39 heures.

Cela constitue une perte à la fin du mois sur les salaires, sur les congés payés et au moment de la retraite. Ces grands groupes qui se sont remplis les poches quand il y avait du travail devrait compenser la perte pour les salariés victimes.

# Tour des boîtes

## **Intérimaires et salariés gagnent chez VINCI. L'union fait la force**

Cette histoire ne se passe pas en Auvergne mais nous souhaiterions que ce soit l'hirondelle du printemps revendicatif.

Le 30 janvier, une grève a été déclenchée par les salariés de deux chantiers de la SOGEA et GTM deux filiales de VINCI Construction, de la région parisienne dont une trentaine de salariés intérimaires. Elle s'est terminée le lendemain par la satisfaction des revendications.

Avec les délégués CGT, les salariés revendiquaient une prime de 150 € mensuelle pour tous salariés de Vinci ou intérim. Au lendemain, la Direction de SOGEA et GTM a satisfait la demande en accordant cette prime, avec rétroactivité à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012 et au prorata du temps de présence. De plus, les 4 premières heures de grève de la journée sont payées ainsi que le panier et le transport de cette première journée. Les salariés auront la possibilité de récupérer les heures de grève pour les salaires dans un délai de deux mois.

Cette victoire est significative. Le patronat cherche à nous diviser entre salariés de l'entreprise, intérimaires, sous-traitants, à la fin un seul gagne Vinci. Les salariés grâce aux délégués CGT ont su s'unir et comprendre qu'ils avaient les mêmes revendications et le même intérêt. Ensemble ils ont gagné !

## **SACER, SCREG, COLAS: La restructuration en marche**

Depuis janvier 2013, la Sacer, Colas et la Screg ne font plus qu'un. Le groupe Bouygues, a décidé de rassembler en une seule ses trois entreprises.

Tous les établissements d'une même région, quelle que soit leur marque d'appartenance, sont regroupés au sein d'une seule filiale régionale Colas.

La crainte des syndicats indépendants de la direction porte sur l'emploi et la préservation des acquis.

En effet tous les accords existants sont dénoncés et doivent être renégociés. La CGT a décidé de faire signer une pétition:

*« Nous soussignés salariés des entreprises Colas, Sacer, SCREG Rhône-Alpes-auvergne, demandons à la direction, au vu de la réorganisation de notre société avec nos filiales dans toute la France, d'aligner nos paramètres salariaux sur la ou les structures nationales qui sont au plus haut en matière des-*

*dits paramètres. Cette pétition sera portée par la représentation syndicale CGT à notre direction, afin qu'elle prenne en compte notre légitime revendication. »*

La vigilance des salariés est de mise car ici ou là nous apprenons en plus des réductions de matériels et donc forcément d'emplois.

## **VIGILEC PAULY: en restructuration aussi:**

Le groupe allemand SAG possède plusieurs entreprises en France dont la plus importante est VIGILEC PAULY dont le siège est à Saint Pourçain.

Il a décidé de les fusionner en deux entreprises :Thépault (130 salariés) et VIGILEC (726 salariés).

Il a consulté à cette fin les Comités d'entreprise.

Celui de la Roche Blanche a émis un avis favorable sur la simplification des entités juridiques du groupe SAG en France et un avis défavorable concernant l'impact social de cette fusion.

Il a noté que *« le document présenté manquait d'information et de précision sur les points positifs et négatifs que cette fusion va engendrer pour les salariés, et n'explique pas si les établissements vont garder leur autonomie, il en est de même pour le maintien des accords d'entreprises »*.

Il a souhaité que l'accord d'Etablissement du 05/09/02 au sein de l'Agence de La Roche Blanche, ne puisse en aucun cas être dénoncé.

Il a demandé une nouvelle réunion afin qu'on lui apporte les réponses écrites aux questions posées ainsi que la liste et les copies des accords.

## **GENESTE : La machine à licencié**

Encore un licenciement dit pour faute grave alors qu'il s'agit d'une broutille. On va s'expliquer aux prud'hommes.

## **DUMEZ LAGORSSE: Mieux vaut être jeune et en bonne santé!**

Quand le citron est pressé on le jette: Encore un autre salarié de Dumez licencié pour inaptitude sans que nous estimions que l'entreprise ait fait le nécessaire pour le reclasser. Le salarié chef d'équipe va faire valoir ses droits aux prud'hommes.

Pour l'augmentation des salaires c'est la politique de Vinci qui est appliquée: des augmentations individualisées de 0,5 à 2,5 %.

# Tour des boîtes

## **CEGELEC :**

Lors des négociations salariales la CGT a signé l'accord qui prévoit 2,2 % d'augmentation en moyenne et la prise en charge des cotisations salariales d'un régime de prévoyance ce qui représente 0,5% d'augmentation supplémentaire. Par contre l'employeur veut remettre en cause le paiement des temps de trajet et voudrait imposer que les salariés soient à 8 heures au chantier et passent avant au dépôt. Cela est illégal, l'employeur veut il des procès? La CGT sera très ferme sur cet acquis.

## **SANTERNE**

Les négociations annuelles de salaire se sont terminées par un constat de désaccord. Alors que la holding Vinci Energie exige une marge de 6 % du chiffre d'affaire la direction fait des propositions qui ne correspondent pas à ce que les salariés ont gagné pour l'entreprise. La CGT et la CFDT s'étaient unies pour demander une augmentation minimale de 50 €. Le patron veut diviser les salariés . Il ne propose aucun minimum mais une augmentation à la tête du client. Pour cela il propose un augmentation moyenne qui varie suivant les collègues et les secteurs; 1,94 % pour les ouvriers , 2,37 % pour ceux de Santerne Elec, 1,51 % pour les ETAM et 3,66 % pour les cadres. Qui dit augmentation moyenne dit augmentation non garantie et à la tête du client. Dans ces conditions la CGT mais aussi la CFDT refusaient de signer l'accord et l'employeur appliquera ses propositions. De surcroit l'employeur avait décidé unilatéralement de revenir à la semaine en cinq jours fin 2012. La CGT et la CFDT demandaient le retour à la semaine en quatre jours et demi. L'employeur refuse pour le moment les propositions syndicales mais des solutions sont encore étudiées.

## **EUROVIA : HONTEUX!!!**

Les NAO pour EUROVIA DALA , après 4 réunions, viennent de se clôturer sur une décision unilatérale de l'employeur. En 2010, le précédent directeur régional avait souhaité "fluidifier" le dialogue social en éclatant les comités d'établissement, il souhaitait plutôt, aidé par la CGC, évincer les syndicalistes gênants. Une seule participation de ce syndicat catégoriel a suffi à la négociation, aucune proposition, aucune demande pour ses électeurs ni même pour les salariés qui œuvrent tous les jours sous les ordres de ces encadrants.

Jusqu'au 12 Mars, nous avons tenté de faire valoir nos revendications, mais la direction est restée inflexible, se permettant même, sans attendre le terme des négociations d'attribuer déjà en Janvier une augmentation de 2.6% aux seuls cadres. On comprend mieux pourquoi, la CGC n'avait pas de temps à consacrer à ces basses besognes, les récompenses étaient déjà acquises . On nous demande de ne pas stigmatiser une catégorie par rapport à une autre, mais depuis des années:

Augmentations outrancières, avantages en nature abusifs et primes dissimulées, les vraies valeurs sont toujours celles que l'on ne partage pas. Quand on évoque "coût de la vie" pour les ouvriers on nous rétorque "train de vie" pour les cadres, on est pas sur la même longueur d'onde. Quand la CGT demande un fixe de 60€ par mois pour les plus bas salaires , on nous accuse de vouloir niveler par le bas. Quand l'entreprise augmente de 6% les salaires de nos cadres plusieurs années de suite, on nivelle par le haut? L'entreprise a choisi de sanctionner sournoisement le salaire du personnel non méritant, c'est plus facile que d'affronter la réalité de ses lacunes en entretien avec la personne soit disant défailante et éventuellement une assistance syndicale. Nous n'en resterons pas là.....

## **EIFFAGE ENERGIE: big bang social.**

L'ensemble des filiales régionales d'Eiffage Energie avaient une Union Economique et Sociale. Cela leur permettait d'avoir un comité central, une mutuelle. Un syndicat minoritaire a cru devoir contester cette existence, la direction qui n'osait le faire s'est engouffrée derrière. Le tribunal leur a malheureusement donné raison. La direction a cru devoir stopper immédiatement le mandat de tous les délégués: plus de délégués du personnel, plus de comité d'entreprise, plus de comité d'hygiène et de sécurité. Les délégués n'ont pas payés en février de leurs heures délégation. L'ensemble des inspections du travail, la direction générale du travail ont écrit qu'Eiffage était dans l'illégalité. La direction les ignore.

Le conseil de prud'hommes que nous avons saisi a ordonné le paiement des heures de délégués au délégué CGT.

La direction refuse d'exécuter l'ordonnance.

Si la direction est têtue, nous aussi et nous ne lâcherons pas les droits syndicaux. **16**

# Tour des boîtes

## **Société Nouvelle VERNET BOSSER:**

### **On change la vitrine!**

La direction veut changer le nom, le logo, le siège mais les salariés veulent garder leurs acquis.

Le patron n'a rien donné pour les négociations annuelles.

Les salariés qui avaient saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir la qualification IV car ils exerçaient la fonction de tuteur d'apprentis ou de contrats de professionnalisation ont obtenu gain de cause et obtenu les rappels de salaire. Le syndicat de Vernet Bosser a fait appel du jugement.

De l'amiante dans les transformateurs. La surprise a été grande chez les salariés d'apprendre qu'un ouvrier était victime de l'amiante. Après enquête il s'avère qu'il y a de l'amiante dans certains transformateurs d'EDF. C'est un grave sujet que CGT EDF et CGT VERNET vont étudier ensemble pour faire cesser ce danger scandaleux.

## **INEO Rhône Alpes Auvergne: misérables augmentations**

Les propositions de la direction sont inacceptables au vu des bénéfices du groupe: 0,5 % en moyenne et donc à la tête du client.

Les élections se sont déroulées au niveau national : la CGT avec 26,57 % progresse derrière la CFDT (35,59%) et devant la CFTC (12,65 %).

Sur Rhône Alpes Auvergne la CGT est la deuxième organisation avec 30,65 % des voix derrière FO (34,67 %).

## **MAZET: encore la misère**

La CGT demandait 3% d'augmentation pour tous. Aucune augmentation n'est prévue hormis le 0,5 % de la grille pour ceux qui sont payés au minimum. C'est une nouvelle année de perte de pouvoir d'achat.

Le patron prétend veut mettre en place des tickets restaurants. Il fait de la propagande mensongère. Certes le ticket restaurant permettra d'augmenter les salaires net par le biais d'une baisse de cotisation. Rien n'est dit sur la difficulté d'utiliser les tickets?

Surtout ce qui n'est pas dit c'est que cela va entraîner une baisse des retraites de 50 € ou plus pour les salariés qui ont moins de 45 ans et un peu moins mais importante pour les autres. Le seul gagnant c'est MAZET qui fait une économie

de cotisations. Les salariés sont libres de choisir mais il faut leur donner tous les éléments du choix gagner 15 € aujourd'hui pour en perdre 50 € demain. La décision ne doit pas être prise dans la précipitation et la direction ne doit pas forcer les salariés à accepter.

Les élections ont vu la réélection de la liste CGT.

## **CELIUM : C'est guère mieux**

Alors que la CGT demandait 3 % d'augmentation pour tous, l'employeur augmente les salaires de 1,5 % en moyenne mais ne garantit que 0,5%. L'employeur poursuit son œuvre de division des salariés par l'attribution des primes qui ne sont pas égales et varient suivant les services.

Une bonne partie des salariés ont manifesté le 5 mars contre la transposition des mesures rétrogrades de l'accord CFDT-MEDEF dans le projet de loi.

## **BILLET: Nouvelle spécialité les chèques en bois**

Une dizaine de salariés ont eu la désagréable surprise de voir leur chèque de la paye de février refusé par la banque. Rappelons que, dans ces conditions, les agios bancaires engendrés par la déficience patronale doivent être indemnisés par l'employeur. Nous venons d'avoir de nouveaux jugements de salariés contre Billet et ils sont une nouvelle fois gagnés par les salariés.

## **PHELINAS : sauvegarde judiciaire**

Cela devait arriver, l'entreprise est à la demande de l'employeur mise en sauvegarde judiciaire depuis le 15 février 2013.

## **MALLET carrières**

Le syndicat CGT est vigilant sur l'annualisation du temps de travail. Ainsi, il a pu voir que la plupart des salariés avaient dépassé les 1607 H de travail effectué dans l'année 2012. De ce fait ils avaient droit à des heures supplémentaires même s'ils avaient été en maladie. De plus il convient de diminuer le seuil des 1607 H de la durée des congés supplémentaires (jours de fractionnement, jours d'ancienneté, congés pour événements familiaux). De plus l'accord des 35 h tel qu'il a été signé par la CGT limite la modulation puis qu'en cas de modulation les salariés touchent un plus.

Les salariés ont reconfirmé leur confiance à leurs élus CGT en votant massivement pour eux lors du renouvellement des délégués du personnel.

# Tour des boîtes

## PICHOT: Arrêtez moi où je fais un malheur

Vous connaissez cette phrase pour ironiser ceux qui menacent beaucoup et font beaucoup de bruit mais ne font rien. Un salarié quitte l'entreprise avec une rupture conventionnelle et touche normalement son chèque d'indemnité de licenciement. L'employeur prétend que le salarié aurait touché deux fois la somme et lui demande de rembourser la somme et va même jusqu'à le menacer d'huissier. Sauf que pour agir il faut que l'huissier ait un jugement. Nous attendons donc sereinement que Mr Pichot saisisse le juge.

## C'EST FINI

### SCHIOCHET

Il y a encore des difficultés dans le paiement des préavis qui ne sont pas conformes.

La CGT a relancé le procureur pour les plaintes posées pour confusion de patrimoine.

### BATICENTRE Feu MARANGI

L'entreprise qui ne comptait plus qu'une quinzaine de salariés était en redressement judiciaire depuis le mois de décembre 2011.

Le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de l'entreprise début janvier.

C'est une page de l'histoire du gros œuvre clermontois qui se tourne.

Avant une précédente faillite du père l'entreprise s'appelait Marangi. L'employeur voulait tout ignorer des lois sociales et payait les salariés de la main à la main. Notre syndicat avait créé une section syndicale pour faire respecter les droits. Il avait fallu décider l'inspection du travail à agir, gagner les procès jusqu'en cassation. L'employeur était soutenu par la chambre patronale qui ne craignait pas de soutenir la brebis galeuse au mépris des autres employeurs qui eux respectaient la législation. Il pensait que tout s'achetait. Finalement à l'époque la trentaine de salariés (la moitié) qui avaient attaqué avaient gagné en 1995 près de 400 millions après près de dix ans de lutte. Ça avait fait du bruit! Baticentre avait été créé par le fils avec les salariés qui n'avaient pas attaqué l'employeur. Mais rapidement devant les tentatives de recommencer, les salariés ont monté leur syndicat. Ils avaient fait grève et obtenu le treizième mois en 2004.

## ALLIER

### GUELPA : PATRON MARCHAND DE CHANSONS...

#### IL MERITE LE PRIX GONCOURT DE L'ARNAQUE

La société GUELPA entreprise centenaire (en liquidation judiciaire), a été reprise par un patron qui ne respecte pas le code du travail, ni les conventions collectives. Il voulait faire de l'argent facilement sur le dos des ouvriers. Il n'avait aucune notion du milieu du bâtiment Les ouvriers font 39 H payées 35. Il les vole.

Les salaires qui devraient être payés le 5 du mois, le sont en fait entre le 9 et le 15, ou pas !!!!!...

Sans en informer le personnel ni les délégués du personnel, le patron annonce qu'il va y avoir du retard dans le versement des salaires, il dit avoir des difficultés avec les banques.

Voyant cela, le personnel, avec la CGT se mobilise à l'intérieur de l'entreprise : PAS DE SALAIRES, PAS DE BOULOT.

Le patron vient, avec un air arrogant se prenant pour le bon dieu, sûr de lui-même et commence à *nous expliquer que les banques ne lui font plus confiance malgré un carnet de commandes plein. Il commence à dire qu'il va trouver une solution. et Bla Bla..... Et leur demande de reprendre le travail, et là refus des salariés.*

C'est un menteur, un mauvais gestionnaire. De l'argent il y en a eu, il a même racheté une entreprise !!!!!

**En fait il est le seul responsable de cette situation, il se cache derrière les banques.**

Où est donc passé l'argent ? Comment se fait-il que les banques ne fassent plus confiance.

Devant cette situation les ouvriers en colère demandent immédiatement le versement d'un chèque, le patron, grand seigneur, accepte et dégage son carnet de chèques immédiatement. Mais bingo, les chèques sont en bois.

Donc à nouveau remobilisation, colère des salariés qui se retrouvent en difficulté avec leurs banques, la CGT a dû payer à certains le gaz oïl pour se rendre au travail, tout cela devant l'indifférence totale du patron.

Finalement les salaires de février ont été versés fin mars.

**Dernière minute:** Guelpa est en redressement judiciaire.

### PEINTAMELEC

La CGT demande le réajustement des qualifications par diplôme et par expérience. En effet plusieurs titulaires d'un bac pro ou brevet professionnel ne sont pas au coefficient III 2 comme le prévoit la convention collective, d'autre part des salariés qui font le même travail ou mieux doivent être classés au même niveau ou mieux car la convention prévoit de prendre en compte l'expérience. Ce n'est pas les jeunes qui sont surclassés, c'est les anciens qui sont sous classés.

# Tour des boîtes

## CANTAL

### RDC: Rien de correct

RDC est le nouveau nom de SOMUTRA rachetée par Billet.

Six salariés ont été licenciés pour raison économique. Ils saisissent le conseil de prud'hommes pour faire valoir leurs droits: qualifications ou minima des la grille non respectées.

### Cymaro: licenciement contesté

« Cherche bon à tout faire, payé juste au dessus du SMIC » voilà la petite annonce que peut passer l'employeur après le licenciement pour faute grave d'un salarié pour faute grave.

Son tort ? Avoir refusé de prendre la pelle alors qu'il est chauffeur d'engin. La aussi il va y avoir une saisie des prud'hommes.

### Accident grave à la SAGA

A la SAGA à Massiac, l'entreprise a oublié de signaler à l'entreprise ALTEAD qui intervenait sur le site qu'il y avait des soupapes qui dégageaient de l'oxygène épisodiquement.

Conséquence: un salarié d'ALTEAD qui meulait s'est brûlé au troisième degré et à du être évacué sur Lyon. Heureusement sa vie n'est plus en danger mais c'est lui qui en souffrira toute sa vie.

### Artisanat: bon résultat CGT

Merci à tous les salariés qui ont voté pour nous. Ils font de la CGT l'organisation majoritaire dans ce secteur sur le Cantal.

## HAUTE LOIRE

### Gagne charpentes métalliques

#### Halte au harcèlement moral

Voilà plus d'un an que l'inspection du travail a saisi la justice pour de multiples infractions au code du travail au sein de cette entreprise. Suite à cette procédure notre syndicat, s'est porté partie civile afin d'appuyer l'action de la direction du travail. En représailles, la Direction s'acharne sur nos élus, cela va de réflexions désobligeantes à la mise à pied. Tout est prétexte à harcèlement moral. La volonté de la direction est de pousser à bout nos militants pour qu'ils commettent une faute les conduisant au licenciement.

Ces dirigeants sont au-dessus des lois de la république, tous les prétextes sont bons pour freiner l'action de la justice. C'est bien qu'ils ont peur d'une condamnation. La presse locale fait régulièrement la

publicité de cette entreprise mais rien sur le respect du code du travail ils sont muets. Les puissants font la une, les pauvres on les oublie !

Pour notre part, nous continuerons d'encourager et soutenir l'action de la direction départementale du travail afin que justice soit faite. Le syndicat construction soutiendra toujours ses militants injustement brimés et combattra les provocations de la direction.

### Le Compagnon: Carton rouge FFB

L'entreprise de maçonnerie le Compagnon sur la place du Puy est très connue, par l'implication de son chef d'entreprise sur la vie publique du Puy comme ses responsabilités au niveau nationale de la Fédération Française du Bâtiment (le syndicat des patrons). Mais en voilà une autre image, celle du respect du droit social et de la dignité humaine :

Quant on est dirigeant d'entreprise et devant certaines difficultés économiques, voilà la solution « le compagnon », plutôt que de se remettre soit même en question ce sont des insultes verbales, des menaces physiques quotidiennes envers les salariés.

Ce « petit patron » devrait lire plus souvent les écrits de la CGT et il saurait que la crise et les difficultés dans les entreprises ne sont pas de la responsabilité des salariés mais des gestions ultralibérales portées et dictées par les responsables patronaux du MEDEF comme de la FFB.

A ce jour, seule la CGT Construction peut soutenir les salariés de l'entreprise le Compagnon et avec les salariés solidaires entre eux, nous mettrons à terre cette dictature d'une autre époque menée par ce patron à deux visages , un, agréable devant ses confrères de la FFB et l'autre digne d'un schizophrène antisocial et anti syndical CGT.

### MARAZZI l'Italie Américanisée ?

Le groupe Italien Marazzi leader mondial dans la fabrication de carrelage est racheté par le spécialiste américain des revêtements de sol MOHAWK INDUSTRIES, pour 1,17 Mds €.

Cette information vient de tomber sans aucune certitude d'avenir pour le site de production auvergnat de PAULHAGUET. La CGT construction première organisation syndicale du site va rester vigilante sur le projet de MOHAWK pour le site et va demander rapidement une rencontre France voir européenne afin de rencontrer les nouveaux dirigeants du groupe.

MARAZZI c'était 6300 salariés répartis en France, Italie, Russie, Espagne et USA et MOHAWK comptabilise 25000 salariés dans le monde, ce groupe fabrique de la moquette, du parquet

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
UL 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
UL 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
UL THIERS	Bourse du Travail Rue des Dr Dumas	04 73 80 07 19	⇒ Vendredi de 14h à 17h

**René DEFROMENT : 06 09 62 66 49**

**Pour la Haute-Loire**

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

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

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

**Pour l'intérim**

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

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