



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 26 aout 2013

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Aout 2013 - N° 66

Sommaire

Edito	p 1
Représentativité	p 2
Daniel nous a quitté	p 3
Femme sur chantier	p 4 & 5
Salariés détachés	p 6
Plus de 1100 morts	p 7
Nos droits: carence	p 8
Grilles :	p 9 à 10
Retraites	p 11 à 15
Grilles	p 17 à 18
Nos droits	p 19
Tour des boîtes :	p 20 à 25
AG et Permanences:	p 26

On ne veut pas crever sur les chantiers!

Le gouvernement annonce qu'il engage une nouvelle réforme des retraites. Malgré ses négations c'est bien à la demande, de l'Europe et des marchés financiers. Il doit adopter un projet pour le soumettre au parlement le 20 septembre.

Pour cela Il a demandé un rapport à Yannick Moreau, présidente de la commission pour l'Avenir des retraites et ancienne présidente du Conseil d'orientation des retraites (COR).

Les principales pistes évoquées dans le rapport attaquent directement les salariés et les salariés; aucune des propositions de financement de la CGT n'a été reprise. Il prévoit l'allongement de la durée de cotisation, la baisse des retraites qui évolueront moins vite que le coût de la vie, l'augmentation de la CSG pour les retraités et de prétendues mesures d'égalité entre salariés du public et du privé.

Augmenter le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein est dramatique pour les salariés et en particulier ceux de nos professions.

Les salariés du privé ne peuvent pas travailler plus longtemps tout simplement parce que, dans la très grande majorité des cas, les salariés qui prennent leur retraite ne sont plus au travail.

60 % des salariés du secteur privé sont en maladie, en invalidité ou au chômage lorsqu'ils prennent leur retraite.

De plus maintenir un vieux au travail c'est laisser un jeune au chômage.

L'affirmation « *travailler plus longtemps parce que l'on vit plus longtemps* » que l'on présente comme découlant du bon sens n'a rien à voir avec la réalité sociale. Pour notre avenir, celui de nos enfants ce gouvernement ne doit plus céder aux exigences du Medef. Il ne le fera que sous la contrainte des salariés mobilisés.

La CGT a des propositions, elle organise la riposte avec les organisations syndicales FO, SOLIDAIRES et FSU qui n'acceptent pas ces propositions.

**MOBILISONS NOUS le mardi 10 septembre avec l'ensemble
des organisations qui veulent le progrès social!**

PAS UN TRIMESTRE DE PLUS, PAS UNEURO DE MOINS!

A CLERMONT 10 h30 PLACE DU 1er MAI

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

REPRESENTATIVITE: CGT EN TETE

Les résultats de la représentativité au niveau national sont désormais officiels.

L'arrêté précisant le poids des syndicats au niveau interprofessionnel dans la privé pour la négociation des accords collectifs: 30,63% pour la CGT, 29,71% pour la CFDT, 18,28% pour FO, 10,76% pour la CFE-CGC et 10,62% pour la CFTC.

Ces cinq syndicats ont franchi le seuil de 8% des voix aux élections professionnelles dans les entreprises du secteur privé, critère fixé par la loi de 2008, mesuré désormais tous les 4 ans.

Pour la Construction, la CGT est la première organisation dans le BTP chez les ouvriers comme chez les ETAM.

En Auvergne toutes professions confondues (résultats ci-dessous), la CGT obtient un score bien supérieur avec 38,59 % dans le privé et 36,93% salariés du public et du privé confondus.

La CFDT avec 17,13 % des voix obtient un de ses plus mauvais résultats en France.

Syndicat	Privé	% Privé	Fonc Pub	% FP	Total	% Total
CGT	34 520,76	38,59%	19 436,15	34,31%	53 956,91	36,93%
CFDT	19 775,45	22,11%	5 257,00	9,28%	25 032,45	17,13%
CGT-FO	14 035,90	15,69%	12 621,00	22,28%	26 656,90	18,25%
CFE-CGC	7 194,39	8,04%	1 508,00	2,66%	8 702,39	5,96%
CFTC	4 283,50	4,79%	512,66	0,91%	4 796,16	3,28%
SOLIDAIRES	3 946,75	4,41%	3 419,35	6,04%	7 366,10	5,04%
UNSA	3 198,70	3,58%	7 913,00	13,97%	11 111,70	7,61%
FSU			4 273,50	7,54%	4 273,50	2,93%
Autres OS	2 500,50	2,80%	1 701,34	3,00%	4 201,84	2,88%
Total	89 456	100,00%	56 642	100,00%	146 097	100,00%

Pour la construction en Auvergne nous n'avons malheureusement pas de chiffres plus précis que ceux donnés dans le précédent numéro uniquement pour le bâtiment:

73,49 % dans l'Allier, 53,79 % dans le Cantal, 73,19 % dans le Puy de Dôme.

M.GATTAZ REMPLACE MME PARISOT A LA TETE DU MEDEF.

La tête change mais les idées restent. Alors que le gouvernement n'en finit pas de faire les fonds de tiroirs pour financer, notamment le pacte de compétitivité de 20 milliards d'allègements pour les entreprises, il réclame en supplément une baisse de 100 milliards sur leurs charges et leurs impôts.

Les recettes sont les mêmes : baisser les impôts des entreprises et augmenter ceux des particuliers. Enlever cinquante milliards payées de cotisations sociales, et augmenter la CSG et la TVA.

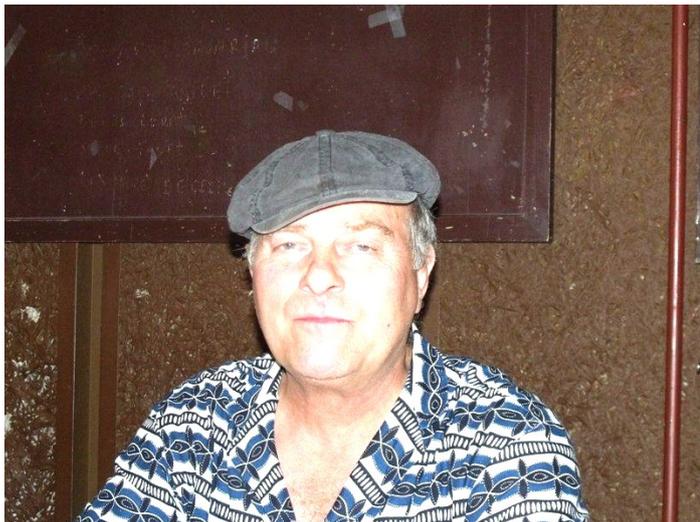
M Gattaz considère que la France est « un jardin envahi de ronces », avec son code du travail trop complexe, « et de cailloux », avec ses prélèvements trop lourds.

Pourtant chaque année l'Etat verse aux entreprises cent dix milliards par an d'aides, à travers un maquis de 6000 subventions, prêts, exonérations, niches fiscales, selon un chiffre cité par le journal Les échos. Ce n'est plus un caillou, c'est une montagne.

Bref encore un fervent de la lutte des classes !



DANIEL NOUS A QUITTE



Daniel, encore une fois t'es parti sans rien dire.

Daniel nous a quittés. La maladie l'a emporté en trois petits mois à 73 ans.

Daniel c'est une vie militante. Il revient de la guerre d'Algérie en 62, guerre qu'il a détestée. Il entre très jeune à la CFTC avant la scission de 1964 qui donnera naissance à la CFDT. Il était menuisier, un amoureux du bois.

Il anime la grande grève du bâtiment de 63 où tous les chantiers de Clermont sont en grève.

En 68 il travaille aux ateliers Durand et participera très activement au mouvement avec ses copains Jean Passat, Roger Vincent, Maurice Pages, Jean-Marie Besson, René Arbre, Estève Martinez.

A cette époque Il est adhérent au PSU mais ne suivra pas la dérive Rocard pas plus que l'évolution de la CFDT.

Au début des années 70, il rentre à l'OPPBTP où il restera jusqu'en 2000 date de sa retraite.

Il me reste le souvenir dans mes débuts syndicaux en 73 du tirage des affiches en sérigraphie (pratique née en 68) dans sa grange à Aubière (avec Nello et Jacques Laurent) et des collages d'affiche, (il fallait que les affiches soient de niveau !).

Toutes ces années il sera membre du bureau du syndicat de la construction dont il sera le secrétaire d'environ 2000 jusqu'en 2010.

De par son emploi, c'était notre spécialiste de l'hygiène et la sécurité.

Avec Jean Passat il s'occupait de la formation des jeunes, je crois que je l'ai toujours connu administrateur au CFA et il n'y était pas pour les « petits fours ».

A la retraite il milite très activement. Il accompagne Nello puis Laurent dans leurs tournées de chantiers. Il était trésorier de l'URCBA.

Il est venu avec tout le syndicat en 2003 à la CGT, cela a certainement été un grand choc culturel pour Daniel mais il était convaincu que ce choix était juste et nécessaire.

Daniel s'était aussi beaucoup engagé pour la défense des « côtes de Clermont ».

Daniel c'était la gentillesse, il se mettait rarement en colère mais pouvait l'exprimer par des textes « au vitriol ».

Daniel c'était la joie de vivre et la bonne humeur. Il adorait ce qui était manuel et la nature.

Daniel adorait l'humour, lecteur assidu du « canard enchainé » dont il adorait les dessins.

Daniel c'était l'honnêteté en personne et un lecteur assidu des dénonciations des malhonnêtetés de ceux qui nous dirigent ou ont « pignon sur rue ».

Daniel c'était la générosité personnalisée, toujours prêt à rendre service.

Daniel avait une sale habitude quand il venait au syndicat (plusieurs fois par semaine) il partait sans nous prévenir. Pour son dernier départ il a fait la même chose, pour ne pas nous embêter !

Il a souhaité que ses obsèques aient lieu en intimité.

Nous avons rappelé sa mémoire et rendu un dernier hommage le 5 juillet en remettant une plaque là où il repose « *Tes camarades de combat pour la justice sociale ne t'oublient pas* ».

SARAH, 31 ANS, PEINTRE EN BATIMENT

A l'heure où il est de bon ton de montrer des femmes dans le bâtiment, le sourire aux lèvres avec un article dans le journal, une émission à la télé pour la journée de la femme et bien voici justement le vécu de Sarah qui était passée à FR3 le 8 mars 2012.

En Février 2009, je signe un contrat de peintre dans une entreprise de maçonnerie /gros œuvre à Lempdes. Seule peintre parmi les ouvriers, je suis aussi la seule femme. L'idée d'embaucher une fille pour le travail de finition vient du fils de mon patron, une de mes connaissances. Ce dernier souhaitant sans doute dynamiser et diversifier l'activité de l'entreprise de son père.

Plusieurs challenges s'imposent alors à moi :

- convaincre un patron quelque peu réticent sur la présence et la capacité d'une fille à évoluer sur un chantier seule avec des hommes,
- gagner la confiance de tous mes collègues maçons,
- me prouver que j'étais capable d'évoluer dans ce métier,

Motivée et exerçant mon métier avec passion, les rapports avec mon employeur se sont vite améliorés, une relation de confiance s'est installée entre nous ; les résultats de mon travail étant satisfaisant aux yeux des clients et de ceux de mon patron.

J'avais alors accomplie la majeure partie des challenges fixés, vite intégrée, à l'aise dans mes rapports professionnels. En quelques mois j'étais reconnue pour mon travail, mes compétences et le relationnel que j'arrivais à établir avec les clients. Très vite, j'ai eu la sensation d'évoluer au sein d'une famille.

Dans mon entourage je n'hésitais pas à dire à quel point je me sentais bien dans mon environnement professionnel, vantant la confiance qui m'était faite et les promesses d'évolution qui se dressaient à l'horizon.

Devant une telle sérénité professionnelle, les heures ne comptaient plus, régulièrement je dépassais mes huit heures de travail journalier, allant jusqu'à travailler les samedis. Ces heures supplémentaires me permettaient d'arrondir les fins de mois et prouvaient que j'étais capable. Capable, de faire ce métier parfois difficile, capable de faire des heures, capable de faire des sacrifices pour évoluer professionnellement.

« Toujours plus, plus, plus » comme j'ai désormais pris l'habitude de dire.

En choisissant un boulot d'homme, j'acceptais toutes les contraintes du métier, de la poussière, de porter des sacs de 25kgs, avoir les bras en l'air toute la journée en passant par des conditions d'hygiène dérisoires et le manque d'intimité. Sur les chantiers aucun WC n'était jamais installé, alors pour ne pas faire d'histoire et me fondre dans le moule, j'urinais dans un sceau à l'abri des regards, dans mon fourgon ou dans les angles morts des pièces en cours de rénovation. Le système démerde, système soumise, se rabaisser pour s'intégrer.

Après deux ans mon travail semblait payer, pas pour moi, pour l'entreprise. Une apprentie en C.A.P était embauchée courant août 2011. Habitée à travailler seule depuis mon arrivée dans l'entreprise, je me voyais confier la tâche de transmettre mes connaissances, gérer une fille et faire confiance à mon tour. Sur les papiers je n'étais pas son maître d'apprentissage, pourtant je l'ai formée pendant deux ans, elle a su trouver sa place et j'ai appris à lui déléguer le travail, endossant une nouvelle casquette, celle de formateur ; sans aucune contrepartie sur le salaire.

Voilà deux ans que je suis embauchée, les responsabilités s'accumulent tout comme les soucis. Je pense de plus en plus en tant que chef, rentabilité, travail bien fait, sécurité sur mes chantiers et l'hygiène deviennent des tracas permanents alors que jusqu'à présent étant seule j'acceptais les équipements rudimentaires de mon quotidien professionnel.

A toutes les deux on formait une équipe complémentaire et productive, finir tard le soir était devenu monnaie courante tout comme le fait de ne pas noter ses heures supplémentaires.

Mai 2012, deux nouvelles filles sont recrutées, une peintre et une apprentie dont je suis cette fois ci le maître d'apprentissage officiel. En quatre ans l'activité de la peinture quasi inexistante avant mon arrivée, nécessite aujourd'hui la présence de quatre filles. Mon travail et mes sacrifices avaient alors payé.

Aujourd'hui mon regard a changé, j'ai dirigé cette équipe de quatre personnes pendant plusieurs mois, transmis mon savoir à des apprenties, géré les chantiers de A à Z, endossé la responsabilité d'appeler les clients si nécessaire. été chercher le matériel, géré les stocks de fournitures, tout ça par simple amour du métier.

SARAH, 31 ANS, PEINTRE EN BATIMENT

La dernière étape avait été franchie, j'avais des responsabilités et avais réussi à former une équipe où chacun était à sa place. Les filles me voyaient comme leur chef et mon patron me présentait ainsi.

Mais après tout ça, rien. Pas d'augmentation de salaire, mais des promesses, pleins de promesses.

On me demandait de donner plus... Mais quoi faire de plus que gérer une équipe, rendre des chantiers dans les meilleurs délais avec félicitation des clients, coordonner l'intervention des autres corps de métier et faire des heures sans les marquer.

En fin d'année dernière j'ai à de nombreuses reprises été métré des chantiers et rédigé des devis tout ça après 17h. Mes journées se terminaient à 20H / 20H30, comme le faisait mon patron.

Mon entourage ne comprenait plus, et moi non plus. Qu'est ce qui justifiait l'attente d'une augmentation de salaire ? Alors j'ai pris conscience de plusieurs choses et le bilan se dresse très vite.

Un salaire net de 1200 euros par mois pour 39 heures travaillées, un contrat de travail coeff 150, alors qu'un CAP se rémunère à hauteur du coeff 185, un contrat de maître d'apprentissage qui devrait être rémunéré au coeff 230. Et pour ce prix-là et ces sacrifices, mon prénom servait même de pub à mes patrons, il était mis en avant sur les fourgons de la peinture et même sur ma voiture. Une sacrée plus-value...

Et alors que les autres ouvriers étaient devenus méfiants avec moi devant la proximité avec nos employeurs et la confiance aveugle que je leur accordais ; les langues se sont déliées. J'ai appris que j'avais le plus petit salaire de l'entreprise alors que je montrais une extrême polyvalence dans mon métier.

Un maçon gagnant 1fois et demi plus que moi et pour ce tarif-là ce dernier se permit de m'insulter et de m'humilier devant mon équipe. Blessée, j'ai signalé ce fait à mon patron en qui j'avais tant confiance, alors on m'a rétorqué qu'il faisait du chiffre, son attitude envers moi venait d'être justifiée.

C'est comme si tout s'effondrait autour de moi, on me rabaisait pour du chiffre en oubliant tout ce que j'avais fait pour cette entreprise dont il m'avait été promis charge de la peinture pour les années à venir. Ma famille professionnelle se disloquait, mensonges et manipulation raisonnaient dans ma tête.

J'ai fait la démarche de me renseigner sur mes droits auprès du syndicat.

J'ai tenté plusieurs fois de reprendre le dialogue qui était devenu difficile avec mon patron, en vain. Les humiliations allaient crescendo, j'aurais failli faire couler l'entreprise m'a-t-on dit ...Moi qui pour un petit S.M.I.C était devenue chef d'équipe. Alors que j'étais depuis quatre ans le bras droit du patron, j'étais devenue le vilain petit canard, à qui on ne dit plus bonjour, et qui se retrouve à gratter des briques par moins 7 degrés dehors et sans plus aucune responsabilité. C'est pire que revenir au point de départ, même en apprentissage on me portait plus de considération.

J'étais humiliée, démotivée, déprimée, sans aucune force comme si tous les efforts fournis jusque là pour réussir venaient de se ressentir sur mon organisme. Toutes ces heures travaillées pour en arriver là... J'avais honte de moi, l'image que j'étais devenue ne reflétait plus la personnalité dynamique et souriante que j'étais. Les médecins appellent cela un « Burn out », un début de dépression.

Tombée en disgrâce pour avoir simplement réclamé mon dû.

Pendant, quatre ans, j'ai sacrifié ma vie privée à ma vie professionnelle, pas par carriérisme, mais par amour du métier, par soif de reconnaissance et pour mon patron envers qui j'avais une grande confiance et un énorme respect. En ce qui me concerne je pense que mon entourage professionnel a su tirer profit au maximum de ma force et de mes faiblesses. Sensible je me suis laissé attendrir à plusieurs reprises, le recours aux sentiments pour ces derniers avaient lieu lorsque je demandais un peu plus sur mon salaire, alors je laissais passer.

Peut-être que ce genre d'expérience ne peut arriver qu'aux femmes diront certains, pourtant nombreuses sont les personnes qui se sacrifient pour leur travail sans aucune contrepartie. Tout travail mérite salaire, c'est la leçon à retenir. « Il faut se respecter, rester digne de soi et de son estime ».

Aujourd'hui je ne regrette rien, j'ai repris ma liberté et mon savoir-faire qui a profité toutes ces années durant à un patron profiteur. J'aimerais créer mon entreprise lorsque mon esprit sera libéré du conflit aux prud'hommes qui nous engage désormais.

Ce témoignage ne doit pas décourager les femmes de prendre un métier dans la construction mais il montre qu'il faut se battre, se syndiquer pour se faire respecter.

Au secours Bolkestein revient

Rappelez-vous Bolkestein, c'était le nom de la directive qui voulait que les salariés d'Europe intervenant dans d'autres pays soient payés suivant les lois de leurs pays d'origine. Comme si les anglais pouvaient rouler à gauche en France. Cela aurait été merveilleux pour les négriers de tous poils et les faiseurs de profits.

Nous avons pu empêcher l'application de cette directive et normalement c'est la loi du pays d'accueil qui s'applique.

Malgré tout les employeurs tentent avec succès de ne pas respecter les obligations du pays d'accueil. Le parlement européen devait examiner une directive pour mieux respecter les droits des salariés.

La Fédération Européenne des salariés du bâtiment était avertie qu'à cette occasion le syndicat patronal Business Europe faisait du lobbying pour remettre en cause l'application du droit du pays d'accueil.

Elle organisait avec la CGT une manifestation le 12 juin à Strasbourg devant le parlement européen juste avant le vote prévu le 20 juin avec les slogans:

OUI à l'égalité, NON au dumping social

Patrons négriers, MEDEF complice!

Des salariés sous payés, non, non, pas sur nos chantiers!

Du Portugal à l'Oural, mêmes droits pour tous!

Salariés de tous pays, Bolkestein on n'en veut pas!

« Cette manifestation est une nouvelle étape dans la mobilisation pour l'égalité des droits et le refus du dumping social qui tire inexorablement l'Europe vers le bas.

Non l'Europe de la dérèglementation, du chômage et du dumping social n'est pas celle que nous voulons. »

affirmait le représentant CGT à Strasbourg.

Finalement le dispositif proposé depuis le 20 juin est pire que l'existant.

Il permettrait de fait pour les employeurs qui ne déclarent pas le détachement d'appliquer la loi du pays d'origine c'est à dire les salaires à 400 € pour 40 h de travail hebdomadaire.

Si non veut tuer nos acquis sociaux on ne s'y prendrait pas autrement.

POUR NOS EMPLOIS, POUR NOS SALAIRES, NOUS DEVONS Y FAIRE ECHEC

La CGT écrit aux députés européens au gouvernement.

Le gouvernement français peut arrêter cela en mettant son veto à ce nouveau projet européen, en faisant des lois qui mettent des règles pour que les droits des salariés soient les mêmes pour tous et conformes à nos lois et nos conventions collectives et en augmentant les contrôles.

Afin d'appuyer notre démarche auprès du gouvernement, signez la pétition ci-dessous!

Renvoyer au syndicat CGT Construction

!STOP BOLKESTEIN

MEMES DROITS POUR TOUS

La nouvelle directive européenne votée le 20 juin 2013, permettrait si elle était confirmée d'appliquer le droit du pays d'origine pour les salariés détachés. Elle ne doit pas voir le jour.

Elle serait néfaste pour la profession, nos salaires et l'emploi.

Nous demandons au gouvernement d'y opposer son veto et de prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir les mêmes droits pour tous sur le sol français

NOM et PRENOM	ENTREPRISE	VILLE	SIGNATURE
			6

1 127 SALARIEES MORTES AU BANGLADESH

Le 24 avril un immeuble de huit niveaux, contenant cinq ateliers de confection s'est écroulé dans la banlieue de Dacca. Plus de 3.000 ouvrières parfois payées moins de 30 euros par mois y confectionnaient de l'habillement. Il y a eu près 1200 morts, des disparus et des salariés gravement blessés (amputés).

Des étiquettes des groupes Carrefour, Auchan et Carmaieu ont été retrouvées dans les décombres. Comme par hasard ces groupes nient l'évidence.

La CGT a été la seule organisation syndicale française à protester auprès du gouvernement du Bangladesh. Thierry le Paon s'exprimait ainsi:

« Au nom de la CGT, la première organisation syndicale en France, je souhaite vous exprimer notre horreur et notre colère après la mort et les blessures de centaines de travailleurs et travailleuses sous payés dans l'effondrement du Rana Plaza le 24 avril 2013. Malgré des fissures structurelles apparues dans le bâtiment – construit illégalement – et une demande d'évacuation, ces travailleurs et travailleuses ont été obligés de retourner au travail ce qui pour beaucoup d'entre eux a été fatal.

Cette catastrophe est la dernière d'une série choquante comme par exemple en Novembre 2012 l'incendie dans l'usine Tazreen de Dhaka qui a fait 112 morts. »

Voilà où mène la liberté chère à Laurence Parisot : l'absence de code du travail, de droit pour les salariés est une catastrophe.

Malgré les fissures qui apparaissaient les valets des grands capitalistes ont interdit aux salariés en majorité des femmes de sortir du bâtiment et les ont ainsi condamnés à mort sans qu'ils puissent se défendre.

Honte à la plupart de nos médias qui ont été très discrets sur cette catastrophe, l'équivalent de l'effondrement des tours Center le 11 septembre 2002. Ils préféraient parler du regrettable attentat de Boston. Au Bangladesh, ce n'étaient que de pauvres ouvrières et il aurait fallu désigner les grandes fortunes françaises coupables. Il aurait fallu dire que ce n'était pas la première fois qu'une catastrophe meurtrière se produit dans des usines textiles de ce pays.

Les groupes de distribution ne peuvent pas nier leurs responsabilités en déclarant ignorer ce qui se passe dans les usines de confection en Asie, en s'abritant derrière le secret des relations commerciales qu'elles concluent avec leurs sous-traitants, la concurrence

entre marques et enseignes ou en accusant les législations du travail défaillantes dans les pays concernés d'être seules responsables.

Le genre humain n'a pas de frontières, nous sommes tous sur terre pour profiter de la vie, nos ennemis sont ceux qui nous empêchent de vivre pour leurs profits.

Nous apportons notre entière solidarité aux familles des victimes et combattons cette mondialisation qui n'a d'autre fin que d'engraisser les capitalistes en risquant d'amener le monde à une catastrophe.

Adressez vos dons par chèque à l'ordre de :

« L'Avenir social – solidarité Bangladesh »
263, rue de Paris – case 419
93514 Montreuil CEDEX

RUPTURES CONVENTIONNELLES : UNE HECATOMBE

1000 ruptures conventionnelles par jour en France!

Un nombre équivalent à celui du nombre de chômeurs supplémentaires.

C'est le plus grand « plan social » de France.

Dans la plupart des cas, malgré les affirmations du ministère de l'emploi, c'est l'employeur qui la veut ou qui met la pression pour que celle-ci apparaisse la seule issue possible. On a même vu des employeurs proposer pour ne pas dire imposer la rupture et demander au salarié de faire une lettre la réclamant.

Malgré tout il est possible de la contester et de la faire reconnaître par le conseil de prud'hommes comme un licenciement abusif et ainsi obtenir des dommages et intérêts.

Cela est par exemple le cas lorsque:

- l'employeur ne payait plus ses salariés
- l'employeur partait en retraite
- Il s'agit d'un licenciement économique déguisé
- quand le salarié en réalité est inapte
- quand les papiers sont antidatés et qu'ils font suite à un conflit ou des reproches ou un avertissement.

Et cela même si l'inspection du travail qui n'est pas toujours très vigilante ne s'est pas opposée à la rupture conventionnelle.

Si vous entendez contester cette rupture, rassemblez le maximum de preuves.

LE DELAI DE CARENCE DANS LE BATIMENT DOIT ETRE PAYE PAR L'EMPLOYEUR

A travail égal salaire égal.

Le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand vient de rendre une décision condamnant l'employeur à payer le délai de carence en cas de maladie pour un ouvrier du bâtiment alors que la convention ne le prévoit pas.

« La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence » dit la Cour de Cassation dans deux arrêts du 20 février 2008 (n°05-45601) et du 1^{er} juillet 2009 (n°07-42675).

Ces arrêts ont été tempérés par plusieurs autres arrêts notamment du 13 mars 2013.

Mais le principe reste toujours établi : *« l'employeur doit justifier des raisons objectives ayant conduit à une inégalité de traitement, la seule différence de statut ou de convention ne suffit pas. »*

A la suite de la grève des salariés de Altead à Issoire (63), un certain nombre de revendications n'ayant pas été satisfaites, une douzaine de salariés saisissaient les prud'hommes pour demander leurs droits sur les qualifications (c'est gagné), sur les repos compensateurs, le paiement des heures de nuit et le paiement des jours de carence en cas de maladie. En effet les ETAM et les cadres de l'entreprise sont rémunérés pendant le de carence. Un dossier s'était « égaré » durant la procédure et finalement pour la première fois les juges étaient amenés à se prononcer sur ce point. Les juges salariés et employeurs n'ayant pu se mettre d'accord c'est le juge départiteur qui a du trancher. Elle a ainsi motivé son jugement :

« Il est constant que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage d'une différence de traitement pour des salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage. La différence doit en effet reposer sur des raisons objectives dont le juge peut contrôler la réalité et la pertinence.

En l'espèce il s'agit d'un problème lié à la santé, situation dans laquelle les salariés se trouvent véritablement à égalité. La société ALTEAD ne donne pas d'arguments précis en faveur de sa thèse. Les responsabilités assumées ne peuvent justifier l'existence d'un délai de carence sauf à établir des conséquences plus graves pour le bon fonctionnement de l'entreprise à la suite de l'absence d'un ouvrier qu'à la suite de l'absence d'un ETAM ou tout autre motif objectif et concret dûment justifié permettant une différence de traitement entre salariés. Dès lors, il doit être considéré que le délai de carence n'est pas justifié... »

Les autres dossiers ont finalement eu le même dénouement et donc la confirmation de ce droit.

La direction a fait appel des jugements.

Un résultat procédant de la même logique a été obtenu et confirmé devant la Cour d'appel de Riom sur le treizième mois chez Auvergne aéronautique. Pour nous la stratégie syndicale doit être de poursuivre cette extension des garanties. D'autres procès peuvent être lancés sur toutes les inégalités de traitement. Les résultats victorieux doivent être divulgués de façon massive auprès des salariés.

Cerise sur le gâteau : nous apprenons le désistement de l'employeur (DUMEZ-LAGORSSE filiale VINCI) dans une procédure de Cassation à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel de Riom similaire dont nous nous sommes servis qui condamnait l'employeur à payer à un ouvrier un préavis et une indemnité de licenciement égale à celle d'un cadre. Le patronat baisse pavillon !

MANIFS RETRAITES

Pour les lieux et heures de manifestations du 10 septembre contre l'allongement des durées de cotisations et la baisse des retraites, renseignez vous dans vos UD et UL.

(voir les numéros de téléphone en dernière page)

Auvergne Travaux Publics ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2013

I - GRILLES POUR L'ANNÉE 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^{ème} mois peut permettre à l'employeur de diminuer le montant du mois en dessous de ces chiffres (nous contacter).

II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

POSITIONS	COEFF.	DIPLÔMES		NOUVELLES QUALIFICATIONS	MINI ANNUEL 35 H
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^{er} janvier 2003. Toutefois elles ne sont pas automatiques. La Fédération CGT a saisi le tribunal estimant que cet accord fait fi des qualifications contractuelles. Ce sont votre vigilance et l'action syndicale qui peuvent permettre de ne pas perdre vos droits et vos acquis.

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

Ceci est la grille pour les entreprises aux 35 H. Pour les salariés de ces entreprises qui ne sont pas aux 35 H, il y a lieu d'appliquer un coefficient multiplicateur de la grille 35 H.

36 H	37 H	38 H	39 H	40 H	41 H	42 H
1,036	1,071	1,107	1,143	1,179	1,214	1,25

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 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^{er} 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 €	2,85 €	4,38 €	5,84 €	7,38 €
Frais de Transport	0,75 €	2,29 €	4,58 €	7,63 €	10,66 €	13,74 €
TOTAL	11,65 €	14,17 €	17,56 €	22,14 €	26,63 €	31,25 €

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

Pour les autres cas voir le document à coté.

B Â T I M E N T

RÉGION AUVERGNE

NOUVELLE CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} 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^{er} 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 €
TOTAL	10,37 €	12,00 €	16,44 €	20,38 €	24,28 €	28,48 €

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

La grille du temps de trajet et frais de transport **s'applique à ceux qui font l'aller - retour domicile / chantier.**

Pour les salariés qui prennent le travail au dépôt, le temps de trajet entre le dépôt et le chantier doit être payé comme temps de travail sauf si le salarié passe volontairement au dépôt pour se faire transporter.

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

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

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

Carrières et matériaux au 1^{er} mars 2013

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2012		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	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 €
Niv 2			Echelon 3	1 881,23 €	12,40 €	Echelon 3	35 339 €	2944,92 €
Echelon 1	1 462,47 €	9,64 €	Niv 6			Niv 9		
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 €
Niv 3			Echelon 3	2 146,94 €	14,16 €			
Echelon 1	1 536,86 €	10,13 €	Niv 7			Niv 10		
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 €
Niv 4			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 18
5	350	1976,27	54,31	108,63	162,94	217,25	271,57

NOS DROITS

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Un reproche souvent fait par les employeurs pour licencier les salariés. Le 16 avril 2013, la Cour d'Appel de Riom est venue confirmer le jugement du Conseil de Prud'homme relatif au licenciement sans cause réelle et sérieuse suite au motif invoqué par l'employeur : l'insuffisance professionnelle.

En effet, le salarié, électricien, compagnon professionnel de Niv 3 P2 a été licencié pour insuffisance professionnelle, son employeur lui reprochant des temps d'intervention trop importants, manque d'autonomie, manque de soin et de finition, non respect des travaux et des normes de sécurité.. et en invoquant une qualification Niv 3 P2 justifiant selon lui une autonomie et une responsabilité des tâches confiées (ancienneté de 9 mois dans l'entreprise).

La Convention Collective du Bâtiment est précise dans ces classifications, Art XII.2 : « *« les ouvriers de niveau III/2 exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin.»*

L'insuffisance professionnelle ne peut donc être invoquée alors que par sa qualification le travail du salarié doit être contrôlé.

Le Conseil des prud'hommes, à juste titre, a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse « *l'employeur lui reprochant de ne plus pouvoir lui confier de tâches sans vérification de sa part ; que ce motif ne peut justifier une cause réelle et sérieuse de licenciement (...) que les autres motifs invoqués ne permet pas d'imputer les différents griefs restant à Mr...* » en rappelant la Convention du Bâtiment.

L'employeur a cru bon devoir faire appel de la décision. La cour d'Appel de Riom est venue confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu :

« De plus, il convient de rappeler que Mr a été engagé en qualité d'électricien Niveau 3 Position 2, que la Convention Collective du Bâtiment prévoit que « *les ouvriers de Niv 3 P2 exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin.* », que dans ces conditions, l'EURL ALLO PB est mal fondée à reprocher à son ouvrier de devoir vérifier son travail ».

Dans un deuxième arrêt du 14 mai 2013 la Cour est venue rappeler que l'insuffisance professionnelle peut être un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse (avec paiement du préavis et de l'indemnité de licenciement) mais pas de faute grave.

En conséquence l'employeur qui avait licencié le salarié pour des faits relevant de l'insuffisance professionnelle est condamné à verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse augmentés du paiement du préavis et de l'indemnité de licenciement.

UN EMPLOYEUR NE PEUT RETENIR UNE AMENDE A UN SALARIE

Dans un arrêt du 17 avril 2013 la Cour de Cassation confirme sa position (N° de pourvoi: 11-27550). L'employeur ne peut faire payer au salarié les amendes qu'il a pu avoir.

Une société demandait le paiement des contraventions pour stationnement irrégulier et excès de vitesse suite à la conduite du véhicule professionnel mis à sa disposition par l'entreprise.

La Cour de Cassation dit que la retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions suite à l'utilisation d'un véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale, (même si-elle prévue par un contrat de travail).

Cela constituerait une retenue sur salaire interdite par la loi.

GRAND DEPLACEMENT: PAS BESOIN DE JUSTIFICATIF

GUINTOLI a définitivement perdu sur le grand déplacement. Son dernier recours auprès de la Cour de Cassation est rejeté. En conclusion:

- Un accord d'entreprise ne peut être inférieur à la convention collective
- La convention collective prévoit une indemnité forfaitaire égale au prix d'une pension. Le salarié n'a pas à fournir de justificatif, ni factures de dépenses effectuées.
- En 2006, 60 € était le prix normal d'une pension. Avec l'augmentation des coûts, cela représente aujourd'hui une somme de 72 €.

En cas de grand déplacement demandez des devis de frais de pension (nuitée, petit déjeuner, déjeuner, diner). Les devis ne sont pas des factures, ils permettent en cas de contestation de justifier du prix d'une pension, base de l'indemnisation du grand déplacement par l'employeur.

Le salarié est libre de se loger lui-même sauf si l'employeur lui fournit un cantonnement ou une pension.

Si le salarié ne loge pas dans le cantonnement proposé par l'employeur il a le droit aux mêmes indemnités pour les repas que les autres salariés.

Le salarié est libre de regagner chaque soir son domicile par des moyens dont il supporte lui-même la charge.

Tour des boîtes

VINCI :

Augmentez les salariés pas les actionnaires !

Voilà ce qu'ont dit les salariés du Groupe VINCI, le 16 avril dernier, à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires du Groupe.

Les centaines de délégués présents ont fait un peu de bruit ce jour là pour se faire entendre. Le tract reprenant un morceau de contrat d'une entreprise portugaise a fait un tabac auprès de la presse.

Il y a eu quelques grains de sable durant cette journée où « tout le monde est beau, tout le monde est gentil » et la vitrine VINCI reluisante.

D'un côté, l'état a accordé généreusement 20 milliards d'euros aux patrons, VINCI est un des plus gros bénéficiaires (entre 120 et 190 millions d'euros).

De l'autre côté, VINCI maintient ses profits : 2 milliards de résultats net en 2012, soit une moyenne de 10 000 € par salarié !

La moitié de cette somme est généreusement distribuée aux actionnaires, qui avaient déjà l'an passé bénéficié d'une augmentation de 6% de leurs dividendes !

Avec cette somme, VINCI pourrait augmenter l'ensemble des salaires de 16,6% !

A comparer aux augmentations salariales cette année : de 1,5 à 2,5 % en masse, la plupart du temps individualisée « à la tête du client » ; soit en moyenne pour les salariés, une augmentation du taux horaire de 20 centimes ! Le compte n'y est pas !

Pour encore augmenter ses profits, Vinci casse le coût du travail, par le recours aux salariés à bas coût.

Des salariés détachés sont employés par des sous-traitants de VINCI (comme les entreprises de ferraille SENDIN, SAMT, ... etc.), avec une rémunération très en-dessous du SMIC !

La délégation CGT au comité de groupe demande la transparence des contrats de sous-traitance et les fiches de paye des ces salariés pour vérifier s'ils sont conformes.

Elle demande qu'en cas de défaillance ou non respect des règles, Vinci paye les sommes dues à ces salariés. Elle demande des moyens pour les organisations syndicales pour faire ses contrôles.

Il en va de la survie de nos emplois, de nos salaires, de notre protection sociale.

VINCI : accord de déblocage de la participation signé.

A compter du 1er juillet les salariés du groupe ne sont plus obligés d'attendre 5 ans pour toucher la participation et l'intéressement.

Le gouvernement pour favoriser la consommation (et parce qu'il ne veut pas augmenter les salaires) a autorisé le déblocage de la participation et de l'intéressement en principe gardés 5 ans par l'entreprise.

Un accord a été signé 9 juillet par toutes les organisations syndicales qui permet le déblocage des sommes par les salariés de toutes les filiales de VINCI. En sont exclues les montants des versements volontaires à « Castor ».

Le déblocage se fera en une seule fois. Par contre les salariés devront justifier par des factures l'achat de biens ou de prestations de service.

Le déblocage doit se faire avant la fin de l'année 2013.

VINCI CONSTRUCTION AUVERGNE: les grandes manœuvres

Les directions disaient que ce n'était pas vrai en début d'année et pourtant c'était bien vrai.

Trois entreprises de la région de Vinci Construction fusionnent : DUMEZ LAGORSSE, SOBEA et MERLE.

Les salariés se posent deux questions, quelles seront les conséquences pour l'emploi et les acquis seront-ils maintenus ?

Les comités d'entreprises des trois entreprises, en phase avec la majorité des salariés, ont émis un avis défavorable.

Cela ne fait apparemment pas plaisir à la direction qui est sur l'air « Dormez en paix les petits ». L'expérience a prouvé que l'on croyait ce qu'on voyait et qu'il n'y avait pas de confiance aveugle à faire.

Les craintes sur l'emploi sont réelles chez les ETAM comme chez les ouvriers car l'objectif fixé en terme de chiffre d'affaires est très loin d'être réalisé.

Des salariés partent en déplacement sur la ligne LGV, la direction donne une indemnité de grand déplacement de 65 € par jour en disant que c'est le tarif de tous, il s'avère, preuves à l'appui, que ce n'est pas vrai.

Tour des boîtes

Eiffage Energie mis en échec

La moindre erreur d'un salarié est sanctionnée, un chauffeur de camion est licencié parce que les réparations à la suite d'un accident sont trop chères. Ca c'est pour les ouvriers ou les ETAM, mais la direction peut dépenser des centaines de milliers d'euros pour tenter de ne pas respecter les droits syndicaux en toute impunité.

A Clermont ils ont refusé de payer les heures de délégués. Ils ont été condamnés.

C'était le bonheur pour eux : Plus de délégués, la direction pouvait tout faire comme elle voulait. En écrasant leurs représentants, elle voulait écraser les droits des salariés.

Tant pis si les salariés n'avaient pas leur chèque vacances, tant pis pour la sécurité sur les chantiers.

Tant pis s'ils sont déjà condamnés 2 fois à payer les heures de délégation au délégué CGT avec des dommages et intérêts.

Ils continuaient quand même dans l'illégalité. Les condamnations se suivent mais ils persévèrent. La cour d'appel de Paris vient de leur donner tort.

Cela va permettre de régulariser les chèques vacances.

Que vont-ils faire ? Continuer à dépenser des centaines de milliers d'euros pour les frais d'avocat et de justice ou discuter avec les représentants des salariés. Ils ont dépensé des centaines de milliers d'euros mais à la fin de l'année ils auront les grosses primes.

Ce coup de force n'augure rien de bon de la part de la nouvelle direction EIFFAGE.

BILLET fabrique des chèques en bois

Que se passe-t-il chez Billet ? Pourquoi les salariés ont des chèques en bois ? Pourquoi les salariés qui ont quitté l'entreprise n'ont pas leurs feuilles de congés payés ? Billet a-t-il versé les cotisations à la caisse des congés payés ? Les salariés vont-ils toucher leurs congés ? Autant de questions sans réponse. Par contre il ya une certitude les condamnations aux prud'hommes continuent de tomber : heures supplémentaires non payées, licenciements abusifs qualifications et minima non respectés. Les salariés continuent à juste titre à demander leur dû.

Eurovia DALA: Encore pan sur le bec

Condamné pour faute inexcusable

Un salarié a saisi le tribunal des affaires sociales. En effet même usé chez Eurovia, il fallait travailler

dur, qu'importe que le médecin du travail ait indiqué qu'il ne fallait pas poser des bordures ou des pavés. « *En s'abstenant de se conformer aux prescriptions du médecin du travail, la société EUROVIA ne pouvait ignorer le risque qu'elle faisait prendre au salarié* ». En conséquence le tribunal vient de reconnaître la faute inexcusable de l'employeur à l'encontre de notre camarade.

Un expert doit déterminer le montant des dommages et intérêts.

Espérons qu'ils seront bien pris en compte car à 55 ans, notre camarade est trop jeune pour la retraite mais trop vieux pour travailler et au chômage on perd des droits à la retraite.

Condamné à payer plus de 150 000€ au cabinet d'expertise comptable.

Voilà ce qui arrive quand on refuse de donner les renseignements obligatoires et nécessaires à de bonnes négociations.

Les élus des Comité d'Entreprise se sont vu contraints de missionner le cabinet d'expertise SYNDEX afin de les aider, parce que le chef d'agence et directeur régional de l'époque n'avaient pas répondu à leurs questions. Si ceux-ci avaient donné les renseignements demandés cela n'aurait pas coûté un centime à la direction.

"Toute peine mérite salaire" et la facture a été présentée par le cabinet d'expertise.

L'entreprise a refusé de payer....

SYNDEX a donc porté plainte et maintenant il va bien falloir mettre la main au porte monnaie et régler non seulement les frais de cette mission mais aussi les intérêts de retard et les frais de justice.

Tout cela pour ne pas avoir d'explications à donner, entre autres, sur les modes de rémunérations, les réelles évolutions de salaire, les avantages en nature... et tout simplement pour éviter de négocier loyalement, comme le dit la loi, avec les syndicats.

De plus, les décideurs ne sont pas les payeurs, puisque cette somme sera payée par les salariés des filiales et les centre de travaux et non pas par le Centre de Services Partagés qui va une nouvelle fois engranger des bénéfices sur leur dos.

Les Négociations Annuelles de salaire 2013 se sont déroulées de la même façon et ces renseignements nous sont toujours refusés. La direction a-t-elle quelque chose à cacher ?

Nous n'en resterons donc pas là.

Tour des boîtes

MECI : Des droits reconnus

« *N'allez pas en justice, disait le patron GOUVEIA. Vous ne gagnerez jamais, j'ai le meilleur avocat de France.* »

Quand un jugement était défavorable à un salarié, il se permettait même de l'afficher dans l'entreprise. Nous avons eu le résultat de 7 salariés qui passaient devant la Cour d'appel. Certes nous n'avons pas gagné sur un point essentiel ; le salaire portugais à 400 € et nous avons fait un pourvoi en cassation. Mais nous avons gagné sur des points importants qui intéressent tous les salariés :

- Sur les qualifications, les chef d'équipe doivent être classés en E s'ils sont ETAM et non en C ou D, III2 coefficient 165 s'ils sont dans la convention des ouvriers du TP et non en III1 comme le faisait MECI.
- Tout ouvrier qualifié est au minimum II1, un canalisateur est un ouvrier qualifié.
- Sur l'ancienneté, MECI ne prenait pas en compte l'ancienneté du contrat portugais, à tort a dit la cour d'appel.
- Sur les grands déplacements un salarié n'est pas obligé d'accepter le cantonnement proposé par l'employeur par contre il a droit à l'indemnisation des repas comme les autres et n'a pas à fournir de justificatif.

Du coup il semble que l'employeur révise sa copie et il a modifié des qualifications pour certains. Tout cela aurait pu se faire bien avant si l'employeur avait accepté de discuter et ne pensait pas avec son avocat qu'il a toujours raison.

Le syndicat c'est des droits reconnus pour tous !

SANTERNE : Des miettes pour faire sus sucre à son chien

La direction a proposé un accord d'intéressement. Pour que les salariés puissent toucher un intéressement, il faut que l'entreprise fasse un bénéfice supérieur à 6 % du chiffre d'affaires rien que ça, sans qu'on puisse contrôler ce qui remonte aux maisons mères.

De plus le montant de la participation est diminué pour tous les salariés en cas d'accident du travail. Il s'agit d'une façon de diviser les salariés pour qu'ils se poussent à ne pas déclarer leurs accidents du travail.

De l'argent il y en a chez Santerne, fabriqué par

le travail des salariés, il doit servir à augmenter les salaires.

Voilà pourquoi la CGT n'a pas signé cet accord.

EIFFAGE TP: Des élus CGT

Les salariés ont renouvelé leur confiance aux délégués CGT aussi bien à Vichy qu'à Clermont.

Nous avons donc 4 élus à Clermont et à Vichy.

Malheureusement la CFDT a eu plus de voix. Surement parce que bien implantés dans toute la région Rhône Alpes ils font bien leur travail. Pour autant c'est dommage que leurs grands dirigeants ne se mobilisent pas pour défendre la retraite.

Espérons que les salariés pourront entraîner leurs délégués dans les luttes de septembre car dans nos professions, faire travailler les salariés plus longtemps c'est les pousser vers la tombe.

HOTEL DE REGION : un parfum de scandale sur fond d'esclavage moderne

Après l'incinérateur (Vinci), le Carré de Jaude (EIFFAGE), c'est maintenant le tour de l'Hôtel de Région (BOUYGUES).

Bouygues, (professionnel du Dumping social), fait appel à de nombreuses entreprises étrangères, Il n'y a pratiquement aucune entreprise auvergnate sur le site !!!!!

Des salariés de toutes nationalités y travaillent.

Ces entreprises et ces agences d'intérim qui font travailler les salariés détachés ne respectent, ni les conventions, ni les mini, ni le Code du travail. D'après des témoignages, ces salariés touchent un salaire horaire inférieur à la loi française.

Suite à une distribution de tracts à l'initiative de la CGT, la Direction (Bouygues), pour se donner bonne conscience, a demandé à la Société SOTYS qui emploie des Polonais depuis plusieurs mois sur ce chantier s'ils avaient des contrats, dans l'impossibilité de fournir les contrats, l'accès du chantier a été refusé temporairement aux travailleurs Polonais.

En même temps tous ces salariés détachés subissent une pression énorme, ils sont isolés des autres travailleurs, et ont reçu l'ordre de ne pas avoir de contact avec les représentants de la C.G.T.

La CGT avait déjà alerté le Président du Conseil Régional Mr. Souchon et certains élus de cette situation, elle attend toujours une réponse de celui-ci qui a un droit de regard sur tout le chantier, et notamment en ce qui concerne la situation des sous-traitants.

On ne peut pas dire d'un côté que l'on est contre le Dumping social, et de l'autre utiliser ces

Tour des boîtes

pratiques sur le chantier de Région.

Lors d'une interview, un responsable du chantier a avoué que l'on ne pouvait pas se passer de ces salariés détachés qui coutent deux fois moins cher qu'un travailleur français !!

En exigeant que les salariés détachés aient les mêmes droits que les salariés français, la CGT défend tous les salariés de la construction.

ALTEAD: Mis au pli

En janvier 2010 les salariés se mettaient en grève car l'employeur ne voulait plus payer le temps de route en temps de travail effectif. Si la direction lâchait sur ce point, elle refusait de négocier sur les autres: repos compensateur, respect des qualifications, paiement des heures de nuit à 100 %, paiement du délai de carence en maladie.

Une douzaine de salariés saisissaient donc les prud'hommes avec la CGT. Dans un premier temps deux qualifications étaient gagnées. Puis pour les autres dossiers le conseil de prud'hommes a accordé l'ensemble de nos demandes et rejetées les prétentions patronales.

Pourtant les délégués du personnel n'ont cessé de demander à négocier, ils se sont heurtés à un refus méprisant. La direction restait droit dans ses bottes.

Sur le repos compensateur le prud'homme a bien constaté que le repos en fin d'année n'était pas mentionné malgré les embrouillaminis de la défense adverse.

Sur les heures de nuit, la convention du Puy de Dôme départementale prévoit leur paiement à 100%. La direction expliquait qu'elle n'était pas adhérente à la chambre patronale alors que sur les bulletins de paye elle indiquait qu'elle appliquait la convention départementale.

Sur les qualifications, reconnaissance du conducteur de travaux en F et reconnaissance du bac pro en III 2 les prud'hommes confirmaient nos demandes.

Enfin le prud'hommes accordait le paiement du délai de carence au nom de l'égalité de traitement (voir article sur nos droits page 8).

L'employeur a bien sur fait appel de ce jugement.

SCHIOCHET: une délégation chez Pétavy

Pétavy est le liquidateur judiciaire. Il est chargé de payer l'argent du notamment aux salariés.

Malgré la démarche des délégués il reste du des sommes au comité d'entreprise et aux salariés: congés payés, indemnité de licenciement incom-

plètes) non prises en compte par le liquidateur.

Une délégation CGT est allée frappée à sa porte le 1er juillet pour qu'il cesse d'être sourd.

DUMEZ-LAGORSSE sanctionné

« *Quand le citron est pressé on le jette.* »

Ainsi a procédé Dumez. Un chef de chantier qui pendant 30 ans n'a pas ménagé sa peine pour que « ses » chantiers gagnent de l'argent arrive à l'âge fatidique de 55 ans et de surcroît comme c'est souvent le cas avec des problèmes de santé dument reconnus qui génèrent des arrêts de maladie un peu plus fréquents et quelques restrictions sur l'avis d'aptitude. C'en est trop pour la filiale de Vinci. Le salarié est licencié au motif que ses arrêts maladie troublent le bon fonctionnement de l'entreprise. Du côté de Vinci on serait bien prêt à lui accorder une aumône de 10 000 € mais pas plus.

Le préjudice est réel: chômage à peu près garanti jusqu'à la retraite avec le RMI à la fin, préjudice auquel il fallait ajouter la perte générée par ce chômage. Le tout s'évalue à peu près à 150 000 €. Rien par rapport aux indemnités versées au dirigeant dont DUMEZ s'est séparé. Comme disait Coluche: « *il y en a de plus égaux que d'autres* ».

Le salarié a saisi avec la CGT le conseil de prud'hommes. Il a obtenu gain de cause en grande partie. Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse et le montant de l'indemnité a été évalué à 74 000 €.

L'entreprise n'aime pas perdre et a saisi la Cour d'appel. Elle risque d'être condamnée à encore plus cher car il sera avéré que le salarié n'aura pas retrouvé de travail. Chez Vinci on pense que quand on a de l'argent et qu'on parle bien on a toujours raison.

Pour un chef précédemment licencié nous avons gagné, l'entreprise a fait appel, elle avait été condamnée à encore plus. Elle a fait un pourvoi en cassation et finalement au vu des risques encourus s'est désistée et a été condamnée à verser 3000 € supplémentaires.

Il ya plusieurs leçons à tirer de cette histoire:

1. Bien qu'ils s'ingénient à nous diviser les intérêts des salariés ouvriers, ETAM ou cadres sont les mêmes.

2. Tous ont intérêt à se syndiquer pour défendre leurs droits. Ce n'est pas pour rien que la CGT est l'organisation la plus représentative chez les ETAM du BTP.

Tour des boîtes

ENTREPRISE SALESSE: L'art de faire faillite ou comment jeter ses salariés à la rue

Voici le mode d'emploi simplifié

- On vide la caisse,
- On met l'entreprise en déficit,
- On ferme l'entreprise,
- On disparaît avec les poches pleines pour faire la même chose ailleurs.

Sans prévenir l'employeur (totalement incompetent dans le domaine du BTP mais très fort en finances) décide de fermer l'entreprise et de licencier tout le personnel en évoquant le fait que celle-ci n'était pas assez rentable. Même les juges du Tribunal de Commerce ont trouvé sa démarche anormale.

Pour les 35 salariés la pilule est d'autant plus amère qu'il n'y a pas eu de sonnette d'alarme.

Les chantiers ne sont plus approvisionnés en matériel. Les salariés sont livrés à eux-mêmes. Surprise ? La direction leur demande de mettre à leurs frais du gaz oil dans les véhicules de l'entreprise s'ils veulent aller travailler. Colère des salariés, ils refusent, ils se sont réunis à l'entreprise pour demander des explications.

Suite à la mobilisation des salariés et à la forte médiatisation du conflit, la direction a lâché:

- les salaires qui avaient du retard ont été payés.
- Les frais de gaz oil avancés par certains salariés ont été remboursés.
- Depuis les salariés disposent d'une carte pour mettre du carburant, sachant que la direction disait qu'il n'y avait plus d'argent !!!!

Cherchez l'erreur !!!!!!! L'argent apparaîtrait-il soudainement comme par miracle !!!! comment une entreprise soit disant « en crise de trésorerie aigüe » trouverait-elle tout à coup des fonds ? Les salariés sont en droit de se poser des questions.

Comment une entreprise viable, avec un carnet de commande plein a-t-elle pu arriver à une telle situation ? L'employeur refuse de s'expliquer.

Et cerise sur le gâteau les salariés apprennent que la patronne de SALESSE est également gérante d'une autre entreprise du BTP qui risque de se retrouver dans la même situation d'ici quelques temps.

La CGT restera vigilante.

ALLIER

GUELPA : Le seigneur a trouvé une combine TRAVAILLER PLUS AVEC MOINS DE PERSONNEL

La société Guelpa est toujours en redressement judiciaire.

L'entreprise placée en redressement a eu une prolongation de 4 mois. Le seigneur (l'employeur) a réuni ses brebis pour leur expliquer que la situation était grave, qu'il y aurait des licenciements, qu'il fallait travailler plus et que de ce fait la situation allait peut être s'améliorer encore du blabla, blabla

Les salariés sont payés avec en peu de retard, mais les fournisseurs eux, ne le sont pas. Donc cela pose des problèmes d'approvisionnement sur les chantiers. L'employeur demande toujours au personnel de la rentabilité, il a créé des critères et des objectifs propres à son entreprise. La pression est toujours aussi forte sur les salariés. La direction demande aux chefs d'équipes de signaler par écrit le mauvais comportement du personnel, elle met en doute la rentabilité de ses salariés et veut leur faire apporter le chapeau (sachant que l'employeur ne connaît rien en matière de BTP et visiblement rien non plus en gestion, ses autres entreprises sont en très grande difficulté (entreprise Moulin à Vichy : fermée)

Il a licencié 13 salariés, la CGT a un doute sur les critères de licenciement. Sur les chantiers où il fallait trois personnes ; maintenant il ne reste qu'une seule personne pour effectuer le travail.

Le personnel se rend toujours à 7 H du matin pour prendre les directives. Certains salariés ont demandé à la direction de leur payer l'heure due plus le temps de trajet etc, etc..., réponse négative du seigneur qui reste sourd. Les salariés ont décidé de leur faire acheter un appareil auditif à leur patron..... !!!!!!!

HAUTE LOIRE

Chevalier TP BRIOUDE

L'entreprise Chevalier depuis Janvier 2013 vient de passer officiellement sous la direction de Raphaël Théophile (fils de l'ancien dirigeant). Ce jeune entrepreneur pour son baptême du feu a fait fort !!!

Première Négociation annuelle de salaire de sa carrière, aucune revendication du syndicat CGT n'a été acceptée que ce soit sur les salaires, le budget du comité d'entreprise ou sur l'harmonisation du paiement des repas sur chantier.

Tour des boîtes

Après un discours de sourds pendant les 3 réunions obligatoires de négociation, les salariés de l'entreprise assistés de leur élu CGT ont voté à l'unanimité l'arrêt total du travail dès le jeudi 27 juin, jour qui coïncidait avec la tenue de l'assemblée générale des actionnaires de la société (actionnaire familiaux le père la mère les enfants...). Une mobilisation exemplaire, tous les salariés avec leurs chefs d'équipes étaient en grève. Ce qui effraya tellement les actionnaires que l'assemblée générale fut annulée. Comment auraient ils pu discuter de leurs dividendes alors que les salariés réclamaient leur part du gâteau ?

Par la suite le mouvement s'est durci. Cet employeur familial, social, comme il sait si bien le faire croire sur le bassin brivadois à refusé catégoriquement de rencontrer les élus et de négocier tant que les salariés étaient en grève. Les salariés n'ont pas faibli et après diverses actions et manifestations dans Brioude, rencontre avec M. le maire, M. le sous préfet, distribution de tracts... leur principale revendication est acceptée par la Direction le jeudi soir 4 juillet.

Une semaine de grève pour un respect si « banal » : pouvoir manger un repas chaud dans un restaurant payé par son employeur pour tous les chantiers de la commune de Brioude. Jusqu'à aujourd'hui un ouvrier de Chevalier avait droit au restaurant quant il était en chantier à Vergongheon (7 km de Brioude) mais devait fournir à ses frais son sandwich lorsqu' il travaillait sur un chantier brivadois. Par contre soyez en sûr le devis des chantiers de Brioude comportait bien une majoration « repas du personnel » pour le client !!

Cette mobilisation prouve que l'action et la solidarité payent et la CGT sera toujours de ces batailles pour un respect et une application légitime des droits essentiels des travailleurs. Certains salariés avaient jusqu'à 200 jours de travail sur Brioude dans l'année, donc maintenant se sera 200 jours avec un repas payé par l'entreprise !! Bravo à eux et bon courage dans l'avenir pour d'autres conquêtes sociales !!

RETRAITES

La retraite : le travail cesse mais le combat continue !

Si les attaques du patronat et des gouvernements s'arrêtaient avec le départ à la retraite ça serait trop beau, mais ce n'est pas le cas, chacun a pu s'en

apercevoir récemment.

Non augmentation des pensions, allongement du nombre d'années de cotisation, recul de l'âge du départ en retraite, déremboursement des médicaments etc... sont autant de nouvelles difficultés pour les anciens dont le pouvoir d'achat a diminué dans des proportions importantes depuis plusieurs années.

Et les projets en cours ne sont pas engageants : nouvel allongement des années de cotisations et de l'âge du départ, diminution du montant des pensions et leur fiscalisation sont les propositions dont on entend parler ; alors que pour pérenniser notre retraite par répartition il faudrait au contraire réellement lutter contre le chômage afin de procurer de travail aux jeunes et aux chômeurs et ainsi augmenter le nombre de cotisants, il faudrait également taxer le capital et les milliards de dividendes qui sont distribués aux actionnaires.

Mais bien sûr le patronat ne veut pas entendre parler d'une augmentation des taux de cotisation et ce n'est pas le gouvernement tel que nous le connaissons aujourd'hui qui va faire évoluer les choses si nous n'intervenons pas.

Pour faire changer ces projets nous ne pouvons compter que sur les actions qui seront menées dans la rue avec la participation de tous, actifs et retraités.

Pour répondre à tous ces problèmes en cours et à venir, le syndicat a décidé de créer un groupe des Retraités de la Construction afin que ceux qui ne sont plus dans les entreprises ne soient pas pour autant isolés, pour faire entendre notre voix nous avons besoins d'être forts et pour cela d'être nombreux.

Dans le PUY de Dôme, il a été décidé de mettre en place un groupe de travail et une permanence pour essayer de répondre aux interrogations des retraités et futurs retraités (la préparation du dossier de départ à la retraite n'est pas toujours chose facile) ainsi qu'une rubrique régulière dans ce journal.

Un certain nombre de retraités de la construction ont déjà été contactés mais nous ne sommes pas forcément informés du départ en retraite de tous nos adhérents ; pour ceux d'entre vous qui sont à la retraite, merci de nous le faire savoir.

Les mesures gouvernementales diminueront le montant des retraites, alors tous aux manifestations du mardi 10 septembre. 25

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