



# AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 8 novembre 2013

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**Novembre 2013 - N° 67**



## Sommaire

Edito	p 1
Retraite, Pénibilité	p 2 & 3
Bitume	p 4
Artisanat	p 5
A bas le racisme	p 5
Patrons juges et escroc	p 6
Grilles :	p 7 à 10
Repos compensateur	p 11
Nos droits	p 12
Tour des boîtes :	p 13 à 15
AG et Permanences:	p 16

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

## Emploi, Salaires, Retraite, Pénibilité, le combat continue !

### **C'est toujours les salariés qui trinquent !**

Selon le gouvernement sa réforme des retraites « ne ferait même pas mal ! ». Il est conforté par le patronat qui crie « ça ne saigne pas assez ! ». Le Gouvernement a peur de nos mobilisations et il a du reculer sur certains points mais à la fin, encore une fois, ce sont seuls les salariés et les retraités qui payent.

Pourtant passer à 43 ans de cotisations, c'est allonger la durée de travail ou baisser le montant des pensions par un départ avant d'atteindre le total nécessaire de trimestres cotisés.

Ce n'est pas rien, ce sont les 2 meilleures années de retraite qu'on nous vole. Certes, ce n'est pas ceux qui vont partir demain qui sont touchés mais c'est les plus jeunes.

Pendant ce temps les dividendes ne sont pas mis à contribution. Or depuis 20 ans les dividendes ont augmenté de 120% et les salaires de 15 % (en euros constants).

### **La pénibilité n'est pas prise en compte comme il faut !**

On nous annonce qu'elle sera prise en compte et c'est une avancée, fruit de notre combat depuis dix ans. Mais le texte est totalement insuffisant :

> on se fout de notre gueule : un an de retraite gagné pour 30 ans de pénibilité pour les retraités en 2045 ;

> la mesure n'est pas rétro active, ceux qui partent demain en retraite avec trente ans de pénibilité n'auront rien ;

> la loi est encore très incertaine. L'employeur décide des critères de pénibilité et déclare les trimestres.

**Les employeurs utilisent de plus en plus les travailleurs détachés** d'Europe pour baisser les couts au détriment de la formation et l'emploi des jeunes.

**Les négociations de salaire dans les entreprises arrivent** ainsi que celle des grilles de salaire du BTP.

### **S'organiser, se défendre, se mobiliser c'est indispensable!**

Il faut mettre un coup d'arrêt à cette logique de recul social, ce gouvernement n'a pas été élu pour cela.

# PENIBILITE au travail : le compte n'y est pas!

A l'heure où ses lignes sont écrites le projet est encore susceptible de modifications.

Les pressions des fédérations patronales sont fortes pour faire retirer cette partie du texte des retraites.

Sur la pénibilité, le projet gouvernemental opère une rupture par rapport au système antérieur qui traitait la pénibilité comme de l'invalidité. Seuls un petit nombre d'invalides à cause du travail avait droit à une retraite anticipée (à peine 6000 salariés en deux ans).

Le nouveau système est basé sur la création d'un compte pénibilité personnel par points fondé sur l'exposition à dix critères objectifs de pénibilité (par exemple, port de charges lourdes, exposition à des produits toxiques, exposition à des températures extrêmes, travail de nuit, gestes répétitifs...).

Il permettra aux salariés exposés à la pénibilité de cumuler des points en fonction de leur durée d'exposition à ces risques (dans la limite de 100 points). **Un trimestre d'exposition permettra d'acquérir 1 point. Dix points permettront au salarié d'acquérir un trimestre de retraite.** Les 20 premiers points placés sur le compte doivent être obligatoirement utilisés pour suivre une formation de reconversion professionnelle en vue d'exercer un métier moins pénible. Les 80 points restants donnent droit à une retraite progressive (un temps partiel payé à temps plein) ou à une retraite anticipée (dans la limite de deux ans).

Le compte personnel de prévention à la pénibilité sera mis en place à compter du 1er janvier 2015.

Le projet de loi a prévu des dispositions particulières pour les salariés proches de la retraite afin que ceux-ci aient le temps d'en profiter. Les points capitalisés sur le compte seront doublés pour les plus de 52 ans (1 trimestre d'exposition donnera droit à 2 points). Par ailleurs, ils ne seront pas obligés d'utiliser leurs 20 premiers points pour suivre une formation. Ce dispositif serait financé par les employeurs, au moyen d'une cotisation qui comporterait deux éléments, une partie identique pour toutes les entreprises et une partie qui serait fonction du nombre de salariés exposés à des travaux pénibles.

Si l'objectif est positif, le dispositif proposé est totalement insuffisant : 30 ans d'exposition reconnue donnerait droit à partir un an plus tôt.

C'est bien inférieur à ce que demande la CGT qui demande qu'après une carrière exposée à la pénibilité le salarié puisse partir en retraite pleine et entière à 55 ans.

En outre, le texte comporte plusieurs autres mesures inadmissibles:

Seuls les trimestres effectués et reconnus après 2015 comptent. Pour un salarié âgé de quarante ans, tout ce qui est fait avant ne compte pas.

Les salariés les plus âgés (59 ans et 6 mois au moment de la mise en place du dispositif en 2015), c'est-à-dire ceux qui ont été bien souvent exposés pendant toute leur carrière à des travaux pénibles, pourront au mieux avancer leur retraite d'un à deux trimestres ;

Une partie des points devra être utilisée obligatoirement pour la formation, alors que celle-ci devrait déjà être assurée par l'employeur ;

## IMPORTANT

**Faire valoir ces droits mêmes trop faibles nécessitera que les salariés de nos métiers se syndiquent et s'organisent avec des délégués pour faire reconnaître leurs trimestres de pénibilité car les patrons ne vont pas les reconnaître facilement, puisqu'ils devront participer financièrement. Les délais de recours seront très courts (trois ans).**

**La CGT qui est l'organisation qui s'est battue pour la reconnaissance de la pénibilité sera là pour être à vos côtés pour la défense et l'amélioration des acquis.**

**La CGT sera particulièrement vigilante pour que ce droit s'applique aux salariés de l'artisanat.**



# UNE BATAILLE INACHEVEE

Les facteurs de risques de pénibilité sont précisés.

1. Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) *Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;*
- b) *Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;*
- c) *Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;*

Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) *Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;*
- b) *Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;*
- c) *Les températures extrêmes ;*
- d) *Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;»*

Au titre de certains rythmes de travail :

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;*
- b) *Le travail en équipes successives alternantes ;*
- c) *Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.*



50 salariés de 15 entreprises de la construction ont répondu présents le 10 septembre pour défendre les retraites

- **Né avant 1958, votre durée de cotisation reste la même :**

La réforme Ayrault ne change rien au nombre d'années que vous devrez travailler pour toucher une retraite à taux plein.

>> Pour tous les assurés qui peuvent prendre leur retraite aujourd'hui, la durée requise pour le taux plein reste donc de 41 ans.

>> Par ailleurs, comme instauré par la réforme Fillon de 2003, les assurés nés en 1956 et 1957 devront cotiser 41 ans et demi pour une retraite à taux plein.

- **Né en 1958 et après, votre durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein va s'allonger :**

Le nombre d'années que vous allez devoir cotiser va augmenter pour bénéficier d'une retraite à taux plein :

Pour un assuré né en	Durée de cotisation
1958, 1959, 1960	41 ans et trois trimestres
1961, 1962, 1963	42 ans
1964, 1965, 1966	42 ans et un trimestre
1967, 1968, 1969	42 ans et demi
1970, 1971, 1972	42 ans et trois trimestres
1973 et au-delà	43 ans

# PROTEGER LES SALARIES DU BITUME

A la suite du procès gagné par la famille Andrade contre Eurovia sur la responsabilité et la nocivité du bitume et de ses additifs, la CGT a saisi la très officielle « *Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)* »

Au vu des conclusions de son rapport sur la nocivité des liants bitumineux et leurs émissions, l'ANSES formule une série de recommandations visant à mieux protéger les salariés exposés au bitume et fumées de bitume.

## En termes de prévention collective :

- Encourager la mise en place sur le chantier de systèmes d'aspiration des fumées et/ou de systèmes de ventilation adéquats lors de travaux en espace confiné (tunnels, sous-sols) et préconiser l'utilisation d'engins de chantier avec systèmes intégrés de captage de fumées.
- Sélectionner les produits (bitumes, additifs, etc.) et procédés d'application les moins exposants (au regard des connaissances disponibles) :
- Respecter les consignes de température propres à l'utilisation de chaque produit bitumineux ;
- Privilégier les émulsions de bitume permettant la réduction des fumées émises en travaillant «à froid» en dessous de 60°C.
- Privilégier les températures d'application d'asphalte les plus faibles (inférieures à 200°C) ; substituer les produits de nettoyage des outils et/ou des mains dangereux (par exemple les solvants de type gasoil) ;
- Éviter de mettre en œuvre le procédé de collage au bitume oxydé fondu dans le cadre des travaux d'étanchéité et privilégier l'utilisation des membranes collées à froid (autoadhésives).

- Adapter l'organisation du travail : décaler les horaires plus tôt l'été de manière à réduire l'impact de la chaleur et minimiser la co-exposition entre le rayonnement solaire et les produits bitumineux ;
- Évaluer la faisabilité et la pertinence d'un système de rotation des postes de travail permettant aux travailleurs d'alterner différentes tâches.

## En termes de prévention individuelle :

- Préconiser, afin d'éviter la contamination cutanée, un renouvellement des vêtements de travail et la prise de douche sur le lieu du chantier.

- Adapter le port des équipements de protection individuelle à la protection de la peau et de l'appareil respiratoire : vêtements de travail propres avec manches et jambes longues, port de visière ou lunettes, chapeau ou casque, etc.

- Port de protection respiratoire en cas d'exposition potentiellement importante comme en milieu confiné ou lors des opérations de rabotage.

## Concernant le suivi des travailleurs :

- Lors de la surveillance médicale régulière des travailleurs exposés aux liants bitumineux, inclure la réalisation d'explorations fonctionnelles respiratoires et une surveillance de la peau. Ceci implique une communication ciblée auprès des médecins du travail concernant ces éléments de surveillance complémentaires.

- Poursuivre et développer le suivi des expositions afin d'assurer une traçabilité de l'exposition des travailleurs.

- Encourager une veille active sur les effets sanitaires respiratoires mais également cardiovasculaires, en lien avec une exposition des travailleurs aux liants bitumineux.

## PROCES BITUME: CE N'EST PAS FINI

Après la reconnaissance des causes de la mort de leur mari et père suite à l'inhalation de vapeurs de bitume, la famille Andrade a porté plainte au pénal contre EUROVIA.

La plainte a été retenue et sera examinée par le juge. La CGT suit avec intérêt et en soutien à la famille Andrade ce dossier où pour la première fois la nocivité de ce produit a été reconnue.



## ARTISANAT

Suite aux élections de l'artisanat la CGT Construction est arrivé très largement en tête avec plus de 70 % des suffrages nous souhaitons instaurer un dialogue avec les employeurs artisans sur les problèmes rencontrés, nous avons envoyé le courrier suivant à la CAPEB Auvergne.

*Messieurs*

*Nous proposons de vous rencontrer pour relancer le dialogue social dans nos professions et traiter de plusieurs points :*

*Les résultats de la représentativité dans notre région qui donnent à notre organisation une responsabilité particulière dans nos professions.*

*La création d'instance(s) de dialogue dans la profession et dans la région afin de prévenir d'actions prud'homales.*

*Les temps de trajet. En effet la convention collective répond à la situation des salariés qui se rendent directement sur les chantiers, elle ne répond pas à la situation de ceux qui se rendent au dépôt pour prendre un véhicule de l'entreprise. Les prud'hommes et la cour d'appel ont eu à trancher de ces litiges, les condamnations peuvent être lourdes pour les employeurs. Il nous paraît important d'établir des règles claires pour la profession.*

*Les qualifications, nous avons des particularités dans nos professions, travail seul ou travail en petites équipes, nous pourrions illustrer la convention collective pour sa meilleure application.*

*L'apprentissage d'une part sa relance car c'est l'avenir de nos savoirs faire et nos professions, d'autre part la mise en place de formation de maître d'apprentissages confirmés.*

*Les problèmes de concurrence déloyale : auto entrepreneurs, salariés détachés, pratiques dans certains groupes d'entreprises (façadiers mais aussi second œuvre).*

*Notre délégation serait de quatre ou cinq personnes, nous vous proposons des dates :*

Nous avons aussi demandé une rencontre à la FFB sur des thèmes identiques.

## A BAS LE RACISME!

**C'est chaque fois la même chose, en période de crise il faut trouver un bouc émissaire.**

**Diviser c'est régner!**

Pour que la population ne se demande pas qui sont responsables du mal vivre, la classe dirigeante se charge de nous faire passer des messages.

Ainsi donc il paraîtrait qu'après les arabes, les étrangers et les fonctionnaires, ce sont les roms qui ruinent la France. Tous des voleurs et des apatrides. En son temps, c'était les juifs qui étaient désignés à la vindicte publique.

En fait les **vrais responsables** ne sont pas difficiles à trouver, mais ils se font discrets. Ce ne sont pas nos voisins, nous ne vivons pas dans le même monde qu'eux. **Ce sont les profits** des actionnaires qui ont augmenté de 120 milliards en 20 ans.

Ces gens là mènent grande vie, ils dépensent en une soirée ce que vous mettez une vie à gagner.

Ce ne sont pas les grands média qui vous le diront, ils mangent à la gamelle.

120 milliards de profits supplémentaires c'est de l'argent volé aux salariés. Répartis autrement ça permettrait d'augmenter les salaires, la retraite à 60 ans, une bonne sécurité sociale sans les mutuelles qui augmentent.

En même temps qu'on nous parle de ces pauvres malheureux, on nous répète qu'il faut baisser le cout du travail.

Chaque fois qu'ils disent « diminuer le coût du travail », entendez « baisser mon salaire et ma retraite ».

Les deux discours vont ensemble: tels les camelots en foire, ils vous amusent avec des histoires pour vider vos poches.

Servons nous de l'histoire, cette situation a déjà existé après la grande crise capitaliste de 1929, alors on a trouvé le coupable, c'était les juifs. « 700 000 chômeurs ,700 000 juifs, la solution est simple » disait Hitler. Si la France a perdu la guerre c'était la faute aux syndicats rajoutait Pétain.

Tous ceux là, de Hitler à Pétain, de Salazar à Franco en passant par Mussolini, n'ont fait que semer haine, misère et guerre.

**N'écoutez pas ces discours, ne faites pas confiance à ceux qui les portent, en croyant sanctionner ce gouvernement qui ne fait pas ce pourquoi il a été élu.**

**Battez vous pour les salaires, l'emploi, bref le bien vivre.**

# Patrons juges et escrocs

Mme Billet devient conseillère prud'homme à Riom. Les salariés nombreux qui lui réclament leurs dus devant le conseil nous interroge comment est ce possible ?

La première conséquence c'est que tous les dossiers en cours et les dossiers futurs passeront devant le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Mais cela ne suffit pas à répondre à leur question.

Un patron qui se fait attaquer aux prud'hommes par des salariés de l'entreprise n'est pas forcément un escroc. On peut ne pas être d'accord sur l'interprétation d'un texte de loi ou d'une convention collective. Un employeur peut licencier un salarié et le salarié peut saisir le conseil parce qu'il est en désaccord avec le motif du licenciement. En la circonstance ce n'est pas le cas, chaque année 7 ou 8 salariés posent plainte contre Billet sur le non paiement des heures supplémentaires, le respect des minima et ils gagnent malgré (ou à cause) des arguments farfelus invoqués par l'employeur, le dernier en date : « *le salarié se serait fait des faux disques sur son camion* ».

La famille Billet n'est pas le seul cas. Mr Moireaud dirigeant de la Fédération départementale du bâtiment, conseiller prud'homme à Clermont, faisait bien faire des heures le samedi qu'il payait en astreinte pour ne pas payer les repos compensateurs prévus par la convention collective pour le travail du samedi.

Voler ses salariés n'est pas un délit.

Le droit protège la classe dirigeante. La réponse à la question de nos camarades est malheureusement simple : la meilleure façon de voler sans risquer grand-chose c'est d'être employeur et de voler ses salariés. En effet un employeur qui ne pas paye pas ses salariés ou des heures effectuées ou ne respecte pas des minima ne risque que d'être condamné au pire à payer ce qu'il doit. Bien souvent il ne paye même pas tout du fait que les salariés ne peuvent pas réclamer leur dû lorsque celui-ci avait plus de cinq ans et maintenant ce délai est ramené à trois ans par la loi de juin 2013 issue de l'accord avec la CFDT (une vraie prime donnée à ces patrons escrocs). Un patron qui vole ses salariés n'est pas condamné pénalement, n'a aucune amende, aucune peine de prison, il n'a rien à son casier judiciaire. Il peut même faire juge aux prud'hommes.

Nous avons eu l'occasion de défendre un salarié de la SACER qui avait siphonné un jerrican de gasoil il a été licencié sans indemnités malgré ses trente ans d'ancienneté, il a été en outre condamné au pénal à une amende de 1000 €.

L'employeur qui lui retire plus d'argent qu'il faut pour les congés payés n'a été condamné qu'à payer son

du au salarié (environ 1000 €) et continue à pratiquer cette petite escroquerie avec les 40 000 salariés du groupe Colas.

Bref le vol patronal, c'est le vol sans risque, parfait. Ce qui est en cause ce n'est pas les juges, mais le droit tel qu'il est écrit dans la loi.

## SYNDICALISTES traités comme des criminels.

5 militant(e)s CGT de Roanne ont été injustement condamnés à une peine non exécutoire pour « *dégradation légère d'un bien par inscription, signe ou dessin* » pour des faits liés à des actions syndicales en plein conflit des retraites en 2010. Cela ne suffisait pas, ils ont été arrêtés le matin du 23 mai à leur domicile, suite à leur refus de se soumettre au prélèvement ADN. C'est bien pour leurs enfants.

### Coupables de n'avoir rien fait de condamnable !

Avec la loi d'amnistie qui se profilait, on pensait le dossier définitivement clos. Après plus de deux ans de cauchemar judiciaire, les 5 de Roanne devaient être lavés définitivement de toutes accusations. Mais c'était sans compter sur le refus du gouvernement de faire voter par l'Assemblée le texte adopté au Sénat permettant l'amnistie des infractions commises dans le cadre de mouvements sociaux. Et c'était aussi sans compter avec l'acharnement des pouvoirs publics contre nos 5 camarades.

De plus en plus de militants sont frappés par la criminalisation de l'action syndicale. La CGT a décidé de lancer une grande campagne nationale pour les libertés syndicales.

Le 16 octobre à la CGT à Montreuil, des militants sont venus témoigner de l'acharnement dont ils sont victimes et débattre de la construction d'une proposition de loi visant à décriminaliser l'action collective.

**Le 5 novembre 2013, un grand rassemblement national aura lieu à Roanne, le jour où les 5 syndicalistes de Roanne, seront convoqués au tribunal pour leur soutien et pour les libertés syndicales.**

Pendant ce temps les traficoteurs en tout genre peuvent être tranquilles, il vaut mieux faire venir du polonais à ou du portugais à bas coût, ils ne courent quasiment pas de risque d'être poursuivis et condamnés.

# 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<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 €	2,85 €	4,38 €	5,84 €	7,38 €
Frais de Transport	0,75 €	2,29 €	4,58 €	7,63 €	10,66 €	13,74 €
<b>TOTAL</b>	<b>11,65 €</b>	<b>14,17 €</b>	<b>17,56 €</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

**10**

# NOS DROITS : REPOS COMPENSATEUR

## QU'EST-CE QUE LE REPOS COMPENSATEUR ?

Mis en place dans la fin des années 70, le repos compensateur a subi depuis beaucoup de modifications. Le principe qui a prévalu à sa mise en place est la volonté de limiter le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés.

Par la loi du 20 août 2008, le gouvernement a considérablement modifié les règles du repos compensateur. Après la loi défiscalisant les heures supplémentaires, cette loi rendait les heures supplémentaires encore moins chères. Tout cela au moment de la crise, il s'agit d'un recul social qui a vu une montée des heures sup moins chères et des pertes d'emploi dans nos professions.

Aujourd'hui lorsque le nombre d'heures effectuées à la fin de l'année par un salarié dépasse un certain nombre d'heures appelé contingent d'heures, le nombre d'heures effectuées en plus lui donne droit à un repos compensateur c'est-à-dire des journées de repos payées par l'employeur (à raison de 7 h par jour).

Ce contingent varie suivant les conventions collectives mais ne peut être supérieur à 220 H.

Le nombre d'heures de repos accordé est égal au nombre d'heures dépassant le contingent pour les salariés des entreprises ayant plus de 20 salariés, de la moitié de ce nombre pour les salariés des entreprises de moins de 20.

Par exemple un salarié ayant effectué 40 h par semaine fera 5 h supplémentaires par semaine pendant 47 semaines (2 semaines dans l'année moins 5 semaines de congés payés) aura fait 235H. Si l'entreprise est du BTP et que l'horaire n'est pas annualisé, le nombre d'heures ouvrant droit à repos est de 235 moins 180 soit 55H s'il est dans une entreprise de plus de 20, son droit sera de 27,5 H S'il travaille dans une entreprise de moins de 20.

Attention ! Depuis la loi d'août 2008, toute entreprise qui dispose d'un délégué syndical ou de délégués du personnel (dans certaines conditions), peut négocier un nouveau contingent d'heures supplémentaires et s'affranchir ainsi du contingent fixé par la convention collective de branche.

## CONTINGENT D'HEURES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

BRANCHE	HORAIRES ANNUALISEES CONDITIONS PARTICULIERES	HORAIRES NON ANNUALISEES
<b>BTP &gt; 10 ETAM ET OUVRIERS</b>	145 heures	180 heures
<b>BTP &lt; 10 ETAM ET OUVRIERS</b>	130 heures ou 145 heures si avis favorable des délégués du personnel	idem
<b>NEGOCE DE MATERIAUX – 50 + de 50</b>	130 heures + 50 heures. 130 heures en cas de dispositif de forte modulation (excèdent les limites de 31 heu- res en période basse et de 39 heures en période haute ou encore lorsque le nombre d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail est supérieur à 70 heures par an).	210 heures
<b>CARRIERES ET MATERIAUX</b>	145 heures	180 heures après accord du CE.
<b>CHAUX : INDUSTRIES OUVRIERS</b>	Les heures supplémentaires effectuées au- delà de l'horaire affiché ont un caractère exceptionnel, pour faire face à un surcroit momentané de travail, à des absences ino- pinées ou pour prévenir ou réparer des in- cidents (accord du 11 février 1982).	idem
<b>ARCHITECTES</b>	176 heures	idem
<b>GEOMETRES</b>	90 heures.	180 heures.
<b>GENIE THERMIQUE ET CLIMATI- QUE</b>	Dispositions légales : 220 heures	idem

# NOS DROITS

## Qualification dans les travaux publics

Le tuteur d'un apprenti ou d'un jeune en formation est celui qui dirige son travail et lui transmet ses connaissances du métier

La chambre patronale de travaux publics a créé un « ordre » des tuteurs. C'est l'occasion d'une grande messe où l'on remet le diplôme, l'employeur est censé remettre le chèque qui va avec : 600 €. La CGT revendique que la qualification du tuteur soit respectée.

Des salariés de l'ancienne entreprise Vernet-Bosser ont saisi les prud'hommes certains passaient à Riom d'autres à Clermont. Tous ont gagné sur le principe devant les prud'hommes, un premier dossier passait devant la Cour d'Appel qui a confirmé : un salarié ouvrier tuteur ou qui transmet son savoir doit être classé IV 1 avec un beau rappel de salaire à la clé (plus de 8000 €). C'est mieux que la prime et en plus ça reste toute la carrière.

Qu'on se le dise car beaucoup de tuteurs d'apprentis ou de contrats de professionnalisation n'ont pas cette qualification de IV 1.

## CLASSIFICATION ETAM DE CHANTIER POUR LE BTP

**Ca va tellement mieux en le disant clairement.**

Le chef d'équipe débutant doit être classé E

Le chef de chantier débutant, F

Le conducteur de travaux débutant, G

Nos chers patrons ont eu l'art de modifier les anciennes conventions collectives qui attribuaient beaucoup plus clairement les qualifications en fonction des métiers.

Au nom de la simplicité, tout est très vague et il faut en permanence interpréter.

Un point est clair mais pas toujours respecté : les ETAM de chantier ne peuvent pas être classés en dessous du niveau D. Ceci a été confirmé par la Cour d'appel de Riom à l'encontre de MECL.

Le conseil de prud'hommes de Clermont vient de confirmer comment il fallait interpréter la convention dans un jugement qui opposait un conducteur de travaux à ALTEAD :

*« Attendu que la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 dans son tableau « définition emploi des ETAM » stipule que : »...peuvent être classés de A à D, les employés. Les techniciens et*

*le personnel exerçant un commandement sont classés dans les coefficients E à H...*

*Coefficient E : « commande des ouvriers placés sous son autorité »*

*Coefficient F : « commande un ensemble de salariés affectés à un projet »*

*Coefficient G : « commande plusieurs équipes affectées à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets ». »*

Voilà qui est clair

## INTERIMAIRES : La prime de congés est due comme pour un salarié du BTP

De la même façon qu'un salarié du bâtiment, un intérimaire travaillant plus de 1503 heures dans le bâtiment ou plus de 1200 H dans le TP a droit à la prime de 30 % du montant de ses congés payés. Un salarié de Randstad saisit le Conseil de Prud'hommes pour obtenir sa prime de congés payés. Il obtient gain de cause. Le Conseil des Prud'hommes rappelle en effet que l'intérimaire doit avoir la même rémunération qu'un salarié de l'entreprise, et qu'ayant le nombre d'heures nécessaire, il doit toucher la prime de 30% de vacances. Cela fait environ 500 € par an de rappel. Cerise sur le cadeau Randstad ne lui donnait plus de travail depuis qu'il avait demandé ses droits. Le conseil de prud'hommes condamne à verser 3000 € de dommages et intérêts au salarié.

## Guintoli et grand déplacement : nouvelle condamnation

Un salarié de Guintoli refuse d'aller en grand déplacement au motif que l'employeur ne respecte pas la règle prévue par la convention collective : *« Le montant de l'indemnité de grand déplacement est forfaitairement égal au prix d'une pension »*. En effet Guintoli verse moins que ce qu'il doit et a déjà été condamné à ce titre.

La Cour d'appel d'Agen avait donné raison au salarié, Guintoli contestait cette décision devant la Cour de Cassation. Il est à nouveau condamné. En effet il ne peut invoquer que les salariés ne sont pas obligés d'aller à l'hôtel ou que des organisations syndicales de l'entreprise ont signé un accord. Il doit respecter la convention et ne le faisant pas, un salarié est en droit de refuser d'aller en grand déplacement.

# Tour des boîtes

## **Santerne VINCI : Cachez cet argent que je vous ai volé**

Les négociations salariales vont commencer. Le patron met la pression sur les délégués, les comptes seraient mauvais (alors que l'année n'est pas finie), pourtant l'activité a été bonne et le chiffre d'affaire atteint des records. Ce que l'employeur ne dit pas c'est que « les pompes à sous VINCI » ont fonctionné à plein pour extorquer la plus value qui va être reversée aux actionnaires car VINCI ponctionne « grave » sur le chiffre d'affaires de ses filiales. Pour cela il facture à des prix exorbitants des services rendus, fait payer la marque, parce que l'actionnaire est toujours plus exigeant, il a obtenu 6% d'augmentation en 2012. Chaque année, chaque salarié du groupe en moyenne gagne une somme de 6000 € pour les actionnaires. Le chef d'agence qui a bien fait remonter la plus value en est grassement récompensé mais malheur le jour ou cela s'arrête.

Ne nous laissons pas endormir par les mensonges de la direction, le travail de chacun a fait gagner de l'argent à l'entreprise. Les salariés ont le droit à leur part.

## **CEGELEC Gerzat VINCI**

L'employeur annonce de mauvais résultats. Quand on connaît les méthodes de ponctionnement de Vinci (voir Santerne) on peut en douter.

De nombreux monteurs sont prêtés à d'autres (en maillage) à l'Entreprise Electrique ou en grand déplacement à Bourg en Bresse). Cela annonce probablement une restructuration car l'actionnaire Vinci est un ogre. Le contrat de la ville de Clermont-Ferrand est en cours de renégociation.

Le Centre de Lempty doit fermer. Les monteurs seront réaffectés sur Gerzat. Une discussion a lieu sur les modalités de déplacement de ces salariés mais aussi de l'ensemble des salariés. L'employeur veut se mettre dans l'illégalité en ne rémunérant plus le temps de trajet, les élus CGT et la CGT ne laisseront pas faire.

## **CELIUM Energie Centre**

Suite à la loi de 2012 concernant les « Mutuelles », la direction a obligation de souscrire un nouveau contrat avec PROBTP pour le remboursement des frais médicaux. Il offrira les mêmes options aux Etams et aux ouvriers, ce qui n'était pas le cas auparavant.

PROBTP nous a présenté cette nouvelle option commune et il s'avère qu'indépendamment de meilleurs remboursements, tout le poids de l'augmentation des ces prestations est supporté par les ouvriers.

Comme cela ne suffisait pas, la direction unilatéralement décide d'inverser les pourcentages de cotisation, à savoir : Avant, l'entreprise prenait 60% à sa charge et 40% à la charge des ouvriers, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, 40% l'entreprise et 60% les ouvriers. A contrario et tant mieux au nom de l'égalité de traitement, les Etams et cadres nous rejoindrons sur ces pourcentages alors qu'avant 80% étaient à leur charge.

Donc, coût du « tour de passe-passe », pour un salaire de 1800€ brut, 35€ de cotisations supplémentaires uniquement au détriment des ouvriers, les Etam et Cadres voyant eux leurs cotisations diminuées. Merci patron !!!

Une pétition signée par tous les ouvriers sera remontrée à la direction pour d'éventuelles négociations, afin que cette prise en charge reste identique à l'initiale.

Au nom de l'égalité de traitement nous nous réjouissons que chaque catégorie sociaux-professionnelle bénéficie du même traitement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 concernant ces cotisations mais au nom de cette même égalité, et d'équité, la revendication des ouvriers est qu'ils puissent bénéficier eux aussi du paiement des 3 jours de carence comme c'est le cas pour les cadres et Etams. Dans cette attente le délégué syndical rassemble des dossiers qui pourront le cas échéant être déposés au tribunal des Prudhommes.

Une expertise des comptes de l'entreprise a été votée à l'unanimité des membres du C.E en Mai 2013, mais nous ne sommes plus étonnés que la direction ne transmette pas au cabinet d'expertise tous les documents dont celui-ci a besoin...

Une alerte interne économique interne a été déclenchée en Juin 2013, et suivant le rapport de l'expertise des comptes, la transparence des documents ainsi que les informations nécessaires qui auront été transmises, les membres du C.E décideront de la suite à donner.

## **PHELINAS : les dés sont jetés**

L'audience de jugement a eu lieu le 16 octobre à Riom, douze salariés demandent leur droit, tous sur le paiement des jours fériés non payés pendant plusieurs années, certains sur les qualifications ou les temps de trajet. Le jugement sera rendu ultérieurement.

# Tour des boîtes

## SACER, COLAS, SCREG

La CGT Colas RAA n'a pas signé l'accord d'harmonisation !!!!

Le processus de négociation ayant pris fin le mercredi 9 octobre 2013, et ce malgré l'assurance de notre PDG, la CGT Colas RAA n'a pas été convaincue par les nouvelles mesures proposées et imposées par la direction, malheureusement approuvées par les syndicats maison.

La nouvelle organisation de notre société aux niveaux régional et national, avec ses ex filiales SCREG et SACER, a pour but d'augmenter les dividendes des actionnaires.

la CGT Colas RAA n'est pas favorable :

✓ Aux nouvelles conditions relatives à l'ancienneté pour bénéficier du 13° mois. ( nous avons demandé qu'il n'y ait pas de conditions de présence pour bénéficier du 13° mois ).

✓ Aux conditions de présence pour bénéficier de ce 13° mois , (défavorable surtout pour les CDD, saisonniers, intérimaires etc. )

✓ Sur le montant du 13° mois (non prise en compte de la prime d'ancienneté pour le calcul du 13° mois).

✓ À l'incidence des arrêts maladie du versement du 13 ° mois (13° mois proratisé dès seulement 30 jours de maladie, alors que dans notre métier nous sommes constamment exposés à des arrêts de travail liés à la pénibilité de notre travail.

## EUROVIA :

### Contrat de Génération: « Les vieux de la vieille »

Les renseignements obtenus dans le cadre de cette "négociation" qui en fait n'en est pas une, auront au moins eu le mérite de confirmer que les salariés de + de 55 ans, toutes catégories confondues, sont vraiment indésirables dans notre société.

Seulement, ils ne sont pas tous logés à la même enseigne.

Quand les ouvriers cassés sont licenciés pour inaptitude, et bénéficient, au plus juste, des indemnités légales, les cadres et ETAM partent en rupture conventionnelle avec des indemnités de chômage à la clef.

Cette situation convient très bien à notre patronat, qui voit en la Sécurité Sociale et en Pôle Emploi le mécénat des préretraites qu'ils ne veulent pas prendre à leur charge.

### Effectifs: "Les vieux de la vieille 2"

Même les chefs d'agence de plus de 50 ans sont indésirables, après celui de Romans et de Clermont, c'est au tour de celui de St Étienne d'être éjecté.

A notre connaissance, bizarrement, seul celui de Romans a souhaité faire appel aujourd'hui aux Prud'hommes!!

Son parachute n'a pas du s'ouvrir et dans ce cas là il aurait du s'écraser, mais il en a décidé autrement.

### Conditions de travail: "FORTS..... MINABLES"

Dans le TOP 10 des répliques de conducteur de travaux et chef de chantier ( à l'abri ) à leur personnel ou intérimaires:

N°1: "si ça te plait pas de travailler sous la pluie, il fallait faire un autre métier"

N°2: "Qu'il pleuve ou pas, tu bosses ou tu dégages"

La CGT a décidé de participer à ce genre de concours et va faire des propositions de répliques d'ouvriers à responsable.

### INEO : L'intéressement 2013 passe à la trappe ; Pas de prime en 2014 !

La direction a convoqué tous les délégués syndicaux pour la renégociation d'un nouvel accord d'intéressement.

Après trois réunions infructueuses aucun syndicat n'a approuvé les propositions de notre direction, car la nouvelle méthode de calcul était très défavorable.

Les syndicats unanimes jugent inadmissible ce manque de considération des efforts consentis par les salariés.

Les salariés créateurs de richesses de l'entreprise souhaitent être considérés et récompensés au même titre que les actionnaires.

Une pétition est en cours pour ramener les dirigeants à la table des négociations.



# Tour des boîtes

## **VB : la marmite des revendications bout**

Dans l'ancienne entreprise Vernet Bosser appelé VB aujourd'hui le mécontentement monte avec:

- Les augmentations qui ne viennent pas,
- Le temps de chargement et déchargement n'est plus comptabilisé dans les heures effectuées à la suite d'une note de service sur les horaires de travail,
- Les accords d'entreprise comme les salaires qui doivent être au dessus des minima sans tenir compte du treizième mois, ne sont plus respectés,
- La pression qui est mise sur les ETAM.

Les solidarités se créent et l'employeur a intérêt à bien écouter ses délégués et satisfaire les revendications exposées par ceux-ci.

## **Eiffage Energie**

L'entreprise se vante d'avoir une part importante des actions détenue par ses salariés. A quoi ça sert si la direction les méprise et ignore leurs représentants?

Hier, la direction a tenté de nier leur élection, il a fallu des décisions de justice pour les rétablir dans leurs droits.

Aujourd'hui, la direction déménage les salariés du bâtiment de Romagnat à Riom sans les prévenir alors que le changement doit se faire au 1er janvier. Le directeur résume en une phrase: « On peut bien discuter, mais ça se fera comme j'ai décidé ».

La CGT proposera au comité d'entreprise comme aux autres de France de saisir la justice pour entrave aux fonctionnements des représentants du personnel.

Au nom du fric le chantier de Jaude s'est fini dans les pires conditions, les intérimaires ont fait 60 H par semaine, là y avait plus le discours sur la sécurité pour réprimer les salariés.

## **CARRE DE JAUDE : Le Retour des salaires pas chers**

Le chantier du Carré Jaude est un chantier où les conditions de travail sont scandaleuses.

Les plus basses besognes sont effectuées par des travailleurs détachés Polonais, Portugais. La CGT a mené une campagne contre les conditions de travail de ces salariés sous payés. Eiffage et ses sous-traitants, sans état d'âme, se sont débarrassés de leurs travailleurs détachés, certains n'ont pas été payés, d'autres sont renvoyés chez eux, par leurs propres moyens, également sans salaire et d'autres encore sont allés sur d'autres chantiers en France. Après dénonciation du scandale, le chantier du Carré Jaude n'avait plus aucun travailleur détaché.

Mais quelques mois plus tard, on les retrouve de nouveau sur le chantier, plusieurs nationalités

confondues (Hongrois, Polonais, Espagnols, Roumains, etc.....). Bouygues et Eiffage échange leurs salariés détachés. Ceux qui travaillent à l'Hôtel de Région viennent sur le Carré Jaude.

Les sous-traitants d'Eiffage font appel à de la main d'œuvre étrangère. Ces salariés travaillent dans des conditions dangereuses (plusieurs corps de métier dans la même pièce, travail le samedi et le dimanche). le salaire d'un ouvrier est de 1000 euros mensuel environ !!! ... (La conversation avec ce salarié est très vite interrompue, il a peur d'être surpris par son chef ou l'un des responsables du chantier).

Pour ne pas perdre de temps ils sont hébergés dans un hôtel en face du chantier.

Le chantier est gardé par plusieurs vigiles qui empêchent les délégués du personnel et les représentants syndicaux d'y pénétrer.

## CANTAL

### **MATIERE : Du nouveau**

La CGT vient de nommer un représentant syndical chez Matière la plus grosse entreprise du TP de la région, ça c'est une première.

En effet des salariés étaient déjà syndiqués mais il n'y avait pas de représentant syndical. Notre camarade est cadre chez Matière. Après avoir travaillé à l'international et dans les bureaux d'Arpajon, il est actuellement à la direction de l'usine de préfabrication de la ligne LGV Bretagne située vers Laval.

S'organiser avec un syndicat, la CGT c'est vouloir défendre et faire progresser les droits de tous, c'est vouloir négocier avec la direction sur les problèmes qui existent dans l'entreprise.

La CGT chez Matière c'est vous qui la ferez vivre en vous organisant, nous organiserons prochainement des réunions à cette fin.

## ALLIER

### **GUELPA: C'est fini**

La liquidation judiciaire est annoncée pour le 8 novembre et le licenciement des salariés suivra.

Une nouvelle fois la fermeture d'une entreprise de l'Allier va augmenter le nombre de Chômeurs.

### **PEINTAMELEC: le ciel s'assombrit**

La direction annonce qu'elle va accélérer les événements et se prive bien de dire clairement ce que cela veut dire. Deux choses sont sûres : il va y avoir une réunion exceptionnelle du comité d'entreprise et du chômage partiel à partir du 4 novembre. C'est la tactique habituelle des employeurs: faire douter les salariés de leur avenir pour les fragiliser.

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**