



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND



Déposé le 31 aout 2011

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Aout 2011 - N° 58

Sommaire

Edito ;	p 1
Penibilité	p 2
Dette	p 3
Salaires	p 4,
Breves	p 5
Nos droits	p 6
Grilles :	p 7 a 10
Tour des boîtes :	p 11 a 15
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 31 33 43
CPPAP n° 0907

Directeur de publication :
René Defroment

Edito

En France comme en Europe, c'est salaires ou sacrifices

La logique du patronat et de ceux qui nous dirigent, c'est la compétitivité pour encore plus de profits. La logique de la défense des intérêts des salariés, c'est un meilleur partage des richesses.

Nos dirigeants voudraient nous faire croire que les peuples vivent au dessus de leurs moyens, que la dette serait de leur faute et qu'ils doivent accepter les sacrifices. Mais la dette, c'est les profits du patronat et les baisses d'impôts successives pour les plus grosses fortunes.

La réforme du bouclier fiscal est encore prétexte à diminuer l'impôt sur la fortune, c'est encore un déficit accru. Ce n'est pas le coût du travail qu'il faut diminuer, c'est le coût du capital !

Les salariés se mobilisent en Grèce, en Espagne et même en Angleterre.

La CGT a fait son choix, c'est permettre la mobilisation des salariés pour un autre partage des richesses, pour l'augmentation des salaires. La CGT proposera aux autres organisations une journée d'action début octobre.

Partout nous demandons la réouverture des négociations pour l'augmentation des salaires au lieu de la prime bidon de 1000 Euros,

Des luttes ont eu lieu comme chez Chevalier à Brioude. La grève de la SPIE a dépassé les espérances des délégués avec plus de 2000 salariés mobilisés dans toute la France le 15 juin 2011.

Mobilisation des salariés du BTP en signant la pétition pour les petits déplacements et contre les reculs que le patronat voudrait

Mobilisation nationale le 6 octobre sur les salaires et la pénibilité.

PENIBILITE ET DEPART ANTICIPE

Le patronat, qui a demandé et obtenu le passage de l'âge de la prise de la retraite à 62 ans, vient d'obtenir un nouveau cadeau du gouvernement : l'augmentation d'un trimestre de la durée des cotisations.

Cela rend impossible pour la majorité d'entre nous la possibilité d'être encore au travail au moment de prendre la retraite.

Face à cette contradiction, le gouvernement a laissé la retraite à 60 ans pour les seuls handicapés et encore avec d'importantes restrictions. Ceci ne correspond pas à notre revendication de départ anticipé avec maintien du salaire pour les salariés ayant eu un métier pénible.

Des décrets imposent au patronat de négocier à minima sur la pénibilité mais il n'y a rien de contraignant, seule notre mobilisation pourra permettre des avancées.

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier un accord ou définir un plan d'action concerté sur la prévention de la pénibilité quand la moitié des salariés sont exposés à la pénibilité.

Contenu minimum prévu par la loi

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité est conclu pour une durée maximale de trois ans.

Une liste de thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords est fixée par décret (non encore paru).

Les facteurs de pénibilité

Les manutentions manuelles de charges

Les postures pénibles

Les vibrations mécaniques

Le bruit (supérieur à 78 décibels)

L'accord met en place un dispositif « fiches d'exposition » :

Pour chaque travailleur exposé à des risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail susceptibles de laisser des traces irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Elle est communiquée au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Une copie de cette fiche est remise au salarié à son départ de l'entreprise, en cas d'arrêt de travail long ou de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur.

En cas de décès du salarié sa famille pourra disposer d'une copie.

Revendications CGT

Pas d'accord sur la pénibilité sans un volet réparation, c'est-à-dire la possibilité de partir plus tôt.

Nous revendiquons de travailler et faire valoir nos droits à la retraite en bonne santé et donc :

- *Le départ des salariés durablement exposés*
- *L'aménagement de fin de carrière*
- *La réduction de la pénibilité*

Beaucoup d'expositions sont similaires pour tous : travail des chantiers, horaires de nuit ou décalés, exposition aux produits dangereux, bruit..

Nous demandons :

- *Le suivi et le contrôle des fiches (les fiches d'exposition aux produits sont rarement faites) par les représentants du personnel, y ajouter les conditions d'exposition du passé afin de faire valoir un accord pour tous (poussières, amiante...)*
- *Le départ anticipé des salariés exposés plus de 15 ans en fonction de la durée d'exposition.*

Nous revendiquons la prise en charge par la profession d'un départ anticipé de 4 mois pour 2 ans d'exposition.

Ainsi un salarié ayant travaillé 36 ans sur les chantiers bénéficierait d'un départ anticipé de 6 ans.

Qui fait monter la dette ?

La dette, tout le monde en parle en Europe

Présente dans tous les pays européens c'est l'épouvantail agité par nos dirigeants.

Ils l'agitent pour nous faire croire que les peuples vivraient au dessus de leurs moyens, que la dette serait de leur faute et qu'ils doivent accepter les sacrifices.

Les banques renflouées par les états pour les dettes qu'elles ne pouvaient rembourser jouent les arbitres, font les professeurs, font les gros yeux et distribuent les bons et les mauvais points.

Ce sont les gangsters qui sont juges. Plus les gouvernements serrent la ceinture des salariés et privatisent, plus ils ont de bons points. **La note de la Tunisie a baissé quand la population a obtenu le départ du dirigeant Ben ALI.**

Mais la dette, c'est les profits du patronat et les baisses d'impôts successives pour les plus grosses fortunes.

Le taux d'impôt des sociétés est passé de 50 à 33 %. Cela représentait un manque de 22,5 milliards en 2008

Les exonérations de cotisations sociales patronales représentent 42 Milliards.

Les « niches fiscales » représentent 73 Milliards

La baisse de la TVA dans la restauration représente 3 Milliards, bien plus que le personnel enseignant supprimé.

La récente réforme du bouclier fiscal est encore prétexte à diminuer l'impôt sur la fortune, cela augmente le déficit.

L'augmentation des rémunérations de toute sorte, non soumises à cotisations constitue un manque pour les retraites et la sécurité sociale.

Sarkozy a mis le feu en doublant la dette par les cadeaux fiscaux à ses amis du Fouquet's et voudrait aujourd'hui se faire passer pour pompier.

Gouvernement et MEDEF ne parlent de mettre l'équilibre budgétaire dans la constitution que pour faire avaler la couleuvre de l'austérité aux salariés.

Ce n'est pas le coût du travail qu'il faut diminuer, c'est le coût du capital !

Ce n'est pas en supprimant l'indexation des salaires sur le coût de la vie comme le prévoit le pacte de compétitivité européen que l'on relancera la machine économique.

Les remèdes de cheval appliqués à la Grèce ne font qu'aggraver sa maladie et profiter aux spéculateurs. Le PIB a chuté de 5% en 2010 après la première cure.

Les peuples rejettent l'austérité. Ils ont sanctionné tous les gouvernements qui ont appliqué cette politique.

Les salariés se mobilisent en Grèce, en Espagne et même en Angleterre et même sans les organisations syndicales comme en Espagne quand celles-ci ne sont pas à leurs côtés.

**LA CGT A FAIT LE CHOIX DE SE MOBILISER EN PROPOSANT AUX SALARIÉS
UNE JOURNÉE D'ACTION LE 6 OCTOBRE DANS L'UNITÉ.**



NOS DROITS

CONGE PAYE : DU NOUVEAU

Le droit à un congé payé doit être identique après une absence, qu'elle soit liée à un accident du travail ou une maladie ordinaire.

Le code du travail établit bien une distinction entre les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle et les arrêts maladie ordinaires pour le calcul des droits à congé. Mais ces dispositions du code du travail ne sont pas conformes à l'article 7 de la directive CE 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui, elle, n'opère pas de distinction entre les travailleurs suivant que leur absence pour raison de santé est en lien avec un accident du travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet ou une maladie ordinaire « *Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière sauf en fin de relation de travail.* »

La Cour de cassation interroge la Cour de Justice de l'Union européenne sur ce point avant de statuer dans une jurisprudence du 2 juin 2010, mais logiquement le droit européen s'impose.

FORFAIT JOUR : Des droits pour les salariés

Initialement mis en place dans la loi des 35 heures pour les cadres dirigeants, ce système a été étendu à d'autres salariés « dont on ne peut mesurer le temps de travail » suivant le principe « travailler plus pour des clopinettes ».

C'est ainsi maintenant que les ETAM de niveau F ou au dessus peuvent être forfaitisés. Selon ce principe les heures de travail des salariés concernés ne sont plus comptées et donc les heures supplémentaires ne leur sont plus payées.

La Cour de cassation a rendu un arrêt de

principe le 29 juin 2011 sur le paiement d'heures supplémentaires exigées par un cadre au forfait jour. Elle donne de facto raison au salarié en cassant l'arrêt de la Cour d'appel de Caen en s'appuyant à la fois sur les textes européens et sur les droits constitutionnels des salariés.

L'accord de branche prévoyait que l'employeur devait établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, etc. Il prévoit également des modalités spécifiques de suivi de l'organisation et de la charge de travail du salarié ainsi que de l'amplitude des journées de travail.

La Cour constate que l'accord était donc conforme au droit européen mais elle casse la décision des juges d'appel qui avait débouté le salarié à cause du non-respect par l'employeur des stipulations de l'accord de branche lui imposant d'établir un document de contrôle. En conséquence, le salarié peut valablement prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Cet arrêt va dans le sens des salariés en affirmant que le respect des durées maximales de travail, la mesure et le contrôle du temps de travail, et la préservation de la santé sont des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs.

Pour la CGT, c'est un point d'appui supplémentaire pour affirmer que les forfaits jours ne peuvent pas déroger au respect de la santé, du droit au repos, et de la rémunération majorée des heures supplémentaires.

Nous sommes résolus à combattre l'idée selon laquelle des salariés ne devraient pas compter les heures et qu'ils seraient à la disposition des employeurs.

Nous encourageons l'ensemble des salariés au forfait jour à mesurer leur temps de travail, à estimer leur salaire horaire réel au regard de leur qualification et de leur implication dans leur travail, et afin d'obtenir avec leurs organisations syndicales des négociations.

Salaires

LA PRIME DE 1000 €: DU BUZZ ...AU PSCHITT !

Chaque jour qui passe voit la prime mirage, annoncée par Sarko pour cause de campagne électorale, s'éloigner.

Pourtant de l'argent fruit des richesses produites par les salariés il y en a !

La productivité du travail dans le secteur manufacturier a augmenté de 45% en 10 ans sans que les salaires augmentent et sans empêcher les délocalisations.

Le salaire des patrons 40 plus gros groupes français a grimpé de 24% en 2010.

Les patrons français ont touché un salaire en moyenne 24% plus élevé en 2010 qu'en 2009. Il s'élève en moyenne à 2,46 millions d'euros, soit 150 années de SMIC. C'est en grande partie la part variable du salaire qui explique cette augmentation. Les patrons touchent en effet de plus en plus de primes exceptionnelles «très difficiles à évaluer». Les revenus différés tels que les retraites «additionnelles» ou «complémentaires» peuvent également constituer de véritables pactoles, qui ne sont pas intégrés aux classements annuels.

Le patron le mieux payé est celui de Michelin, Michel Rollier...avec des revenus de 4,5 millions d'euros en 2010. Soit une progression de 505% par rapport à ses revenus de 2009 !

Les habitués du classement que sont Franck Riboud, PDG de Danone, et Bernard Arnault, PDG de LVMH, se classent cette année second et troisième. Le premier touche une rémunération de 4,4 millions d'euros, contre 3,9 millions pour Bernard Arnault, qui reste tout de même l'homme le plus riche d'Europe.

Les profits des 40 plus gros groupes français ont augmenté de 85 % en 2010 et ont atteint 82,5 Milliards. Les actionnaires ont empoché 40 milliards d'euros de dividendes soit une augmentation de 12 %. La part des profits réinvestis est passé de 6,3 % à 6,1 %.

L'Insee montre qu'en 2009 les revenus distribués pour les dividendes représentent 12,4% de la masse salariale.

Ce chiffre était de 4,5% dans le début des années 80 soit environ 100 milliards en plus pour les dividendes.

Ils représentent 45% de l'investissement des sociétés contre 16% au début des années 80.

La vente de SPIE vient nous en donner encore une preuve.

La CGT a fait son choix, c'est la mobilisation des salariés pour un autre partage des richesses.

Elle a décidé d'une journée d'action début octobre qu'elle proposera aux autres organisations syndicales.

Exigeons la réouverture des négociations salariales.

Mobilisons nous pour l'augmentation des salaires au lieu de la prime bidon de 1000 €uros,

En effet nos demandes à la chambre des TP du bâtiment ou des carrières et matériaux ont reçu sans surprise une fin de non recevoir.

NOUS NE GAGNERONS QUE CE QUE NOUS ARRACHERONS !

Tous dans l'action le 6 octobre

Brèves

PROCES BITUME : Résultat en 2012

La Cour d'appel de Lyon a rendu son verdict dans le procès dit du « bitume ». L'arrêt avant de se prononcer sur la faute inexcusable d'Eurovia demande l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles de Bourgogne aux fins d'avis motivé sur le caractère professionnel de la maladie de Mr Andrade. La cour fixe la prochaine audience au 29 novembre 2011.

La FNCSBA (Fédération Construction) CGT continue le combat, elle transmettra à la commission toutes les documentations prouvant la nocivité du bitume et de sa mise en œuvre.

Nous saluons le courage et la détermination de la famille de la victime.

Grace à elle, plus rien ne pourra être comme avant ! Pour la première fois en France on parle de la nocivité du bitume.

La FNCSBA CGT s'est portée partie intervenante volontaire car comme l'a dit la famille ce combat est celui des salariés de la profession. Malgré la décision de la Cour de ne pas nous accepter comme partie intervenante nous serons toujours présents en soutien à la famille Andrade.

La CGT poursuivra son combat pour faire reconnaître cette maladie professionnelle et la dangerosité du produit (déjà reconnue dans d'autres pays) et pour que toutes les mesures de protection et de dépistage soient mises en œuvre auprès des salariés exposés

D'autres procès vont avoir lieu où la CGT sera présente, elle continuera ainsi à défendre l'intérêt des 80 000 salariés qui sont exposés au bitume dans l'industrie routière ou l'étanchéité.

Nous exigeons dans l'urgence une réunion avec les professionnels pour trouver des solutions qui préservent la santé des salariés. Nous demandons que des examens de dépistages soient obligatoires et gratuits pour tous les salariés qui ont été exposés. Les principaux groupes du BTP (Vinci, Bouygues, Eiffage) sont concernés.

Nous invitons tous les salariés à étudier et faire étudier les causes de mort précoce dans la profession et nous exigeons des études sérieuses.

Ceci justifie une nouvelle fois la revendication de la CGT d'un départ anticipé dès 55 ans pour les salariés ayant été exposés à la pénibilité, afin de réparer l'injustice dont ils sont aujourd'hui victimes.

LIMITES D'EXONÉRATION DES ALLOCATIONS DE GRAND DÉPLACEMENT POUR 2011

En cas de grand déplacement, le salarié a droit au versement d'une allocation forfaitaire.

La convention collective précise que cette indemnité forfaitaire ne peut être inférieure au prix d'une pension.

Il n'est pas nécessaire d'apporter des justificatifs, L'Urssaf précise dans quelles limites cette allocation n'est pas soumise à cotisation.

Les montants sont revalorisés au 1er janvier de chaque année. Depuis le 1^{er} janvier 2011 ils s'élèvent à :

17,10 € pour les frais de repas, 45,40 € pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner, **soit un total journalier de 79,60 € pour les chantiers hors région parisienne.**

17,10 € pour les frais de repas, 61,20 € pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner, soit un total journalier de 95,40 € pour les chantiers situés en région parisienne.

En cas de frais supplémentaires, le salarié est tenu de fournir les justificatifs.

BOUYGUES épinglé

Le chantier de l'EPR (futur réacteur nucléaire) à Flamanville (Normandie) est le plus gros chantier du monde. Il est fait par BOUYGUES et ELCO CONSTRUCTION. L'autorité de Sureté du Nucléaire, dénonce dans un procès verbal la non-déclaration d'accidents du travail.

Ainsi l'ASN a dénombré 112 accidents du travail en 2008 dont 38 qui n'ont pas été déclarés.

BOUYGUES comme d'habitude nie la réalité alors que nous savons tous que c'est une pratique courante notamment dans les groupes.

Certains groupes comme VINCI conditionnent l'intéressement aux nombres d'accidents déclarés, une façon comme une autre pour contraindre les salariés à ne pas déclarer leur accident du travail.

Les peines encourues sont 42 amendes de 4^{ème} classe soit 31 500 euros et un an d'emprisonnement.

AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2011

I - GRILLES POUR L'ANNEE 2011

NOUVELLES QUALIFICATIONS	EMPLOYÉS				TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	A	B	C	D	E	F	G	H
DIPLÔMES D'ENTREE	Aucun	CAP BEP	BP		BTS			
MINIMA ANNUELS	17 457,93 €	18 541,76 €	19 943,43 €	22 154,73 €	24 560,40 €	27 528,48 €	30 159,76 €	32 792,14 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 419,34 €	1 507,46 €	1 621,42 €	1 801,20 €	1 996,78 €	2 238,09 €	2 452,01 €	2 666,02 €

La dernière ligne devrait être le salaire minimal mensuel obligatoire, malheureusement une prime ou le 13^{ème} mois peut permettre à l'employeur de diminuer le montant du mois en dessous de ces chiffres (nous contacter).

II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

POSITIONS	COEFF.	DIPLÔMES		NOUVELLES QUALIFICATIONS	MINI ANNUEL 35 H POUR 2007
Position I	300 à 345	Aucun	→	A	17 457,93 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	18 541,76 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	19 943,43 €
			↗	C	19 943,43 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	22 154,73 €
			↘	E	24 560,40 €
Position V	650 à 745	BTS	→	E	24 560,40 €
			↘	F	27 528,48 €
			↗	F	27 528,48 €
Position VI	750 à 860		→	G	30 159,76 €
			↘	H	32 792,14 €

Ces correspondances sont celles que nous revendiquons, elles font le lien entre les critères classant et les diplômes en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002 et ceux en vigueur après le 1^{er} janvier 2003. Toutefois elles ne sont pas automatiques. La Fédération CGT a saisi le tribunal estimant que cet accord fait fi des qualifications contractuelles. Ce sont votre vigilance et l'action syndicale qui peuvent permettre de ne pas perdre vos droits et vos acquis.

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

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

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

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 2011 pour les salariés à 35H : **7,02 €**, soit 1,75 % d'augmentation.

Avec un CAP	200
Avec un BTS	300
Avec le diplôme d'architecte	430

Pour obtenir le salaire mensuel à 35 H, multipliez la valeur du point par votre coefficient. Pour les salariés à un horaire supérieur à 35H, il y a lieu de majorer par un coefficient multiplicateur suivant l'horaire effectué (voir ceux du TP ci-dessus). Pour plus de précisions, prendre contact avec le syndicat.

TRAVAUX PUBLICS

RÉGION AUVERGNE

Minimum annuel 2011 pour les salariés à 35 heures **Augmentation pour l'année 2011**

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	17 522,14 €	1 424,56 €	9,39 €	9,62 €
NI – P2	110	17 737,82 €	1442,10 €	9,51 €	9,75 €
NII – P1	125	18 379,64 €	1494,28 €	9,85 €	10,10 €
NII – P2	140	20 504,47 €	1667,03 €	10,99 €	11,27 €
NIII – P1	150	21 969,18 €	1786,11 €	11,78 €	12,07 €
NIII – P2	165	23 870,13 €	1940,66 €	12,79 €	13,11 €
NIV	180	26 039,87 €	2117,06 €	13,96 €	14,31 €

(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 :

9,99 € par jour indemnisé en **GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2011.**

PETITS DÉPLACEMENTS

Applicables au 1^{er} janvier 2011

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	9,74 €	9,74 €	9,74 €	9,74 €	9,74 €	9,74 €
Temps de trajet	0,74 €	1,68 €	2,75 €	4,21 €	5,61 €	7,10 €
Frais de Transport	0,72 €	2,20 €	4,41 €	7,33 €	10,25 €	13,21 €
TOTAL	11,20 €	13,62 €	16,90 €	21,28 €	25,60 €	30,05 €

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.

B Â T I M E N T

R É G I O N A U V E R G N E

NOUVELLE CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} JANVIER 2011

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1402,13 €	1 488,92 €	1 595,88 €	1 740,68 €	1919,61 €	2 130,60 €	2 378,83 €	2 689,11 €

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} JANVIER 2011

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1369,58 €	9,03 €
NI – P2	170	1400,63 €	9,23 €
NII	185	1 490,03 €	9,82 €
NIII – P1	210	1 639,03 €	10,81 €
NIII – P2	230	1 758,23 €	11,59 €
NIV – P1	250	1 877,43 €	12,38 €
NIV – P2	270	1 996,63 €	13,16 €

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1er JANVIER 2011

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	8,87 €	8,87 €	8,87 €	8,87 €	8,87 €	8,87 €
Temps de trajet	0,59 €	1,28 €	2,52 €	3,65 €	4,62 €	6,04 €
Frais de transport	0,70 €	1,60 €	4,71 €	7,43 €	10,28 €	12,98 €
TOTAL	10,16 €	11,75 €	16,10 €	19,95 €	23,77 €	27,89 €

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 79,6 € (hors région parisienne) par jour. 9**

CARRIERES ET MATERIAUX

Applicable au 1 ^{er} octobre 2008		OUVRIERS	Ancienneté	ETAM	Mini mensuel
Catégorie	Classification	Valeurs horaire en €	Valeurs horaire en €	coefficient	
OM	120	8,73	5,15	130	1322 €
OS1	130	8,80	5,43	140	1330€
OS2	140	8,84	5,64	150	1336 €
OS3	150	8,90	5,86	160	1344€
OQ1	160	9,18	5,89	170	1367 €
OQ2	170	9,44	5,98	185	1388 €
OQ3	185	9,85	6,23	200	1455 €
OHQ	200	10,20	6,52	220	1548 €
CE niveau 2	225	10,83	7,15	240	1643 €
				260	1751€
				280	1854 €
				300	1962 €
				320	2081 €
				340	2204 €

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant le % de l'ancienneté du salarié à son horaire mensualisé multiplié par le prix de l'heure de la colonne ancienneté correspondant à sa qualification.

Exemple : un salarié ayant 9 ans d'ancienneté au coefficient 200 percevra
 $151,67 \times 6,52 \times 9\% = 90 \text{ €}$

Grille applicable au 1^{er} janvier 2010

Ouvriers et employés			Techniciens - agents de maîtrise			Cadres		
	mensuel	Tx horaire		mensuel	Tx horaire		mensuel	Tx horaire
NIV 1			NIV 5			NIV 8		
Echelon 1	1 350,00 €	8,90 €	Echelon 1	1 605,00 €	10,58 €	Echelon 1	2 100,00 €	13,84 €
Echelon 2	1 370,00 €	9,03 €	Echelon 2	1 655,00 €	10,91 €	Echelon 2	2 667,00 €	17,58 €
NIV 2			Echelon 3	1 770,00 €	11,67 €	Echelon 3	2 833,00 €	18,68 €
Echelon 1	1 376,00 €	9,07 €	NIV 6			NIV 9		
Echelon 2	1 397,00 €	9,21 €	Echelon 1	1 800,00 €	11,87 €	Echelon 1	3 167,00 €	20,88 €
Echelon 3	1 439,00 €	9,49 €	Echelon 2	1 870,00 €	12,33 €	Echelon 2	3 667,00 €	24,18 €
NIV 3			Echelon 3	2 020,00 €	13,32 €			
Echelon 1	1 446,00 €	9,53 €	NIV 7			NIV 10		
Echelon 2	1 468,00 €	9,68 €	Echelon 1	2 060,00 €	13,58 €	Echelon 1	4 250,00 €	28,02 €
Echelon 3	1 512,00 €	9,97 €	Echelon 2	2 185,00 €	14,41 €	Echelon 2	4 667,00 €	30,77 €
NIV 4			Echelon 3	2 380,00 €	15,69 €			
Echelon 1	1 520,00 €	10,02 €						
Echelon 2	1 545,00 €	10,19 €						
Echelon 3	1 600,00 €	10,55 €						

NEGOCE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

Niveau	Coef.	salaires mini conventionnels	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
Niv. I	165	1 321,02 €	36,62 €	73,24 €	109,86 €	146,48 €	183,10 €
	170	1 331,17 €	37,07 €	74,14 €	111,21 €	148,28 €	185,35 €
Niv. II	180	1 361,60 €	37,97 €	75,94 €	113,91 €	151,88 €	189,85 €
	195	1 407,25 €	39,32 €	78,64 €	117,96 €	157,28 €	196,60 €
	210	1 452,89 €	40,67 €	81,34 €	122,01 €	162,68 €	203,35 €
NIV. III	225	1 498,54 €	42,02 €	84,04 €	126,06 €	168,08 €	210,10 €
	245	1 559,40 €	43,82 €	87,64 €	131,46 €	175,28 €	219,10 €
	250	1 574,61 €	44,27 €	88,54 €	132,81 €	177,08 €	221,35 €
NIV. IV	270	1 635,47 €	46,07 €	92,14 €	138,21 €	184,28 €	230,35 €
	290	1 696,33 €	47,87 €	95,74 €	143,61 €	191,48 €	239,35 €
	310	1 757,19 €	49,67 €	99,34 €	149,01 €	198,68 €	248,35 €
NIV. V	330	1 818,05 €	51,47 €	102,94 €	154,41 €	205,88 €	257,35 €
	350	1 878,91 €	53,27 €	106,54 €	159,81 €	213,08 €	266,35 €

Tour des boîtes

PUY DE DOME

DUMEZ LAGORSSE

Les temps sont durs surtout pour le personnel « chantier » ! Les primes distribuées aux cadres sont apparemment hors normes... la direction ne dément pas mais trouve cela juste ! Suite à cette « distribution » nous revendiquons une augmentation de salaire et à cela la direction nous répond : « Les NAO, c'est une fois par an ! ».

Nous demandons un geste pour les petits déplacements suite à la hausse du carburant, réponse de la direction : « Faites votre travail auprès de la Fédé ! ».

Il y a eu beaucoup de démissions des ETAM, certainement liées aux pressions ou au manque d'écoute de la direction...

Si cela ne change pas l'Automne sera plus chaud que l'été !!

CEGELEC : La sécurité comme prétexte

Fin février sur un chantier d'éclairage public dans une ruelle de Clermont, une lampe tombe sur un piéton. Aucune mesure n'avait été prise par la hiérarchie en fonction des particularités de ce chantier. CEGELEC veut licencier les 2 monteurs, en leur faisant porter tous les torts. L'occasion est trop belle, il y a un délégué parmi eux et puis cela préserve les vrais responsables qui n'avaient pas prévu de barrières pour interdire le passage, ni d'échafaudages car la nacelle ne permettait pas d'accéder au poste de travail. On leur a dit d'utiliser une échelle alors que celle-ci est un moyen d'accès à un lieu de travail, non un poste de travail, pour leur reprocher de l'avoir utilisé dans le motif du licenciement. Les salariés l'ont bien compris et se sont mis en grève lorsque le premier monteur a été licencié au début du mois de mai. Ils ont bien compris que chacun d'entre eux pouvait servir de bouc émissaire en cas d'organisation du chantier défaillante en matière de sécurité et que cette mesure était profondément injuste. Une pétition a été signée en soutien à leurs camarades.

Au vu de tout cela, l'inspecteur du travail a refusé le licenciement du délégué. Aujourd'hui nous exigeons que le licenciement du premier soit annulé car il ne peut y avoir deux poids et deux mesures.

FORCLUM AUVERGNE

Les élections de DP et de CE viennent d'avoir lieu chez Forclum. La CGT manque de quelques voix d'avoir le même nombre d'élus au CE que la CFDT, elle a tenu à envoyer cette lettre à l'employeur :

« Votre soutien à la CFDT qui existe depuis très longtemps ne nous surprend pas.

Il était apparu à de multiples reprises par le passé. Une nouvelle fois il vous a conduit à enfreindre les règles électorales. Alors que nous avions pris soin de vous transmettre notre profession de foi au dernier moment. Il y avait dans les enveloppes contenant les professions de foi : Un tract de la CFDT répondant à nos arguments. De plus il y eu deux envois différents mais simultanés :

Une lettre du CE répondant à nos arguments.

Une lettre de votre part du 16 mai indiquant que la CFDT signait l'accord de participation permettant au salarié de la toucher, ce qu'elle avait refusé quelques temps auparavant, alors que la séance de signature était le 25 mai.

Nous constatons que la CFDT a pu répondre à nos arguments qu'en les connaissant et donc que vous avez transmis au délégué syndical de cette organisation ; notre profession de foi.

Elle a d'ailleurs fait très vite pour la donner en temps utile si celui-ci a été respecté. Nous tenons à porter ces faits à la connaissance des salariés, de l'Inspection du Travail et de la hiérarchie Forclum.

Dans le vain espoir que ces faits ne se représenteront plus. »

Par contre force est de constater que le dialogue social ne s'arrange pas. Le groupe EIFFAGE se vante de la place des salariés dans les actionnaires (près d'un quart) ; pour autant les salariés sont méprisés ainsi que leurs représentants. C'est ainsi que dernièrement sans aucune consultation, elle a imposé de travailler la journée gratuite de Raffarin et donc imposé sans tenir compte de l'avis des délégués les modalités de récupération du lundi de Pentecôte.

Tour des boîtes

SPIE : « vol organisé des salariés... ! »

Une fois de plus, SPIE vient d'être revendue, à 2,1 milliards d'euros, à un groupement québécois.

SPIE compte 28 000 salariés dans le monde

Le fond d'investissement PAI Partners, le vendeur de SPIE, fait une opération très juteuse. Il l'avait acheté 1040 millions d'euros en 2006 au Britannique Amec.

L'opération en fait est encore plus juteuse car pour acheter SPIE à AMEC, PAI Partner n'avait versé que 300 millions d'euros, le reste a été remboursé par les bénéfices réalisés par SPIE et la vente d'une filiale SPIE Rail 230 millions d'euros en 2007.

Soit un gain de 1 800 millions d'euros en cinq ans (10 années de SMIC pour 13 000 salariés).

Ces richesses créées par les salariés n'ont profitées qu'aux actionnaires.

C'est le prix des salaires gelés, des augmentations générales supprimées, des acquis sociaux remis en cause et des salariés sous pression. Il s'agit d'un vol organisé du travail des salariés.

Le 15 juin la CGT avait lancé un appel à la grève justement pour les salaires Il a été massivement suivi, plus de 2000 grévistes dans toute la France et 40 dans le Puy de Dôme.

Pour autant, ce mouvement n'a pas été écouté. Il devrait repartir encore plus fort car ce premier succès a encouragé les autres organisations syndicales à rejoindre le mouvement.

Parmi les revendications des grévistes :

- 250 € d'augmentation pour tous
- Pas de salaire inférieur à 1700 € brut mensuel
- Un véritable 13^{ème} mois en plus du minima conventionnel
- Remise en place de la prime d'ancienneté.

VERNET-BOSSER: Dure reprise

Cette vieille entreprise clermontoise a été mise en redressement judiciaire. Suite à la maladie de l'employeur, seule une reprise pouvait permettre de pérenniser l'emploi.

Le 25 mai trois repreneurs avaient fait acte de candidatures. Le choix était malheureusement vite fait, car deux des propositions ne reprenaient que quelques salariés.

La troisième, la moins mauvaise, impliquait quand même 20 suppressions d'emplois. Parmi eux il y avait trois délégués CGT.

Pour deux d'entre eux, proches de la retraite, cela ne posait pas de problèmes.

Pour le troisième il s'agissait d'un acte délibéré d'un petit valet zélé qui s'est cru malin de changer la qualification

d'Eric pour pouvoir dire que son poste était supprimé.

La ficelle était quand même très grosse et l'inspecteur du travail a refusé le licenciement.

Vernet-Bosser continue avec la CGT, nous leur souhaitons longue vie.

Les salariés auront bien besoin d'être forts avec la CGT pour préserver leurs acquis car l'employeur vient de dénoncer les 35 heures.

SCHIOCHET: Dur, dur...

L'entreprise a été mise en sauvegarde judiciaire à la suite de très mauvais résultats en 2010. Pour l'année 2011, le chiffre d'affaire a doublé : 1^{ère} conséquence, les salariés ne sont pas augmentés mais les sacrifices ne sont pas les mêmes pour tous puisque des véhicules neufs sont achetés et 2^{ème} conséquence, l'entreprise manque de main d'œuvre et elle prend des polonais en intérim.

La Cgt exige de connaître dans quelles conditions (salaires et déplacements) ils sont employés. Le moins que l'on puisse dire c'est que l'employeur n'est pas coopérant !

La Cgt fera son travail pour défendre l'intérêt des salariés de l'entreprise et ne pas permettre de tuer la profession.

Faire venir des polonais, ce n'est pas la 1^{ère} fois en Auvergne mais les précédents ne sont pas brillants :

- A Super-Besse : grève victorieuse des polonais pour obtenir le paiement des salaires et déplacements,
- Vérissimo en a fait venir pour Aunoble et Vérifermes. Aunoble a été mis en redressement judiciaire en début d'année.
- SEA (entreprise de carrelage située dans l'Allier et à Mozac) a été la 1^{ère} à en faire venir a été aussi mise en redressement judiciaire.

Léon Grosse a fait venir des polonais sur un chantier avenue de la République à Clermont-Ferrand, il est en correctionnelle suite à un PV de l'Inspection du Travail. La CGT s'est portée partie civile.

SOCAE: Grave accident

Un grave accident s'est produit au chantier de la Police, avenue de la République, à Clermont le 4 juillet. Notre camarade Joaquim a eu une banche qui lui est tombée dessus. L'inquiétude et le choc ont été très fortes pour ces camarades de chantier. Le chantier s'est arrêté ce jour là. Heureusement il semble que bien que grave, le pire ait été évité.

Nous souhaitons à Joaquim le meilleur rétablissement possible.

Tour des boîtes

EUROVIA Clermont : Toujours du rififi

Déjà averti par l'Inspection du Travail pour entrave à la libre désignation des Représentants du Personnel,

Condamné après avoir contesté de façon discriminatoire la désignation de notre délégué syndical,

Condamné encore pour avoir "désigné" à sa façon les membres du CHSCT,

Notre directeur se dirige tout droit vers de nouvelles condamnations:

- Délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT
- Discrimination syndicale
- Fautes inexcusables

Au moment où Eurovia fait la une avec le procès du bitume et la mort d'un chef de chantier écrasé par une balayeuse à quelques jours de sa retraite à Rennes, les directions de VINCI et d'EUROVIA ont été alertées des dysfonctionnements graves et de leurs répercussions sur la santé des salariés à Clermont-Ferrand.

La sécurité, la protection des salariés et de leur emploi dans nos métiers devrait être au cœur de nos préoccupations. Malheureusement notre direction ne s'en souvient que pour sanctionner ceux qu'elle a envie.

Pourtant c'est beaucoup d'inaptitudes dans notre entreprise, la CGT veut soumettre les cas à la justice car dans nos métiers, « à 55 ans nous sommes trop vieux pour travailler mais trop jeunes pour être à la retraite ».

Un salarié d'Eurovia vient de gagner aux prud'hommes à Clermont pour licenciement abusif à la suite d'une inaptitude. Le jugement n'est pas définitif car l'employeur a fait appel.

Non content de ses manquements dans son rôle d'employeur, il refuse de coopérer avec l'expert comptable nommé par le CCE pour un droit d'alerte. Pourtant les conclusions de ce dernier sont alarmantes et inquiétantes pour l'emploi dans cette agence et le personnel en sera informé prochainement.

Le directeur régional déplore le côté peu communicant de son chef d'agence, c'est le moins que l'on puisse dire car même VINCI

Construction refuse de travailler avec lui.

La « synergie » si chère à nos patrons, c'est faire travailler la concurrence et licencier dans son groupe.

La direction Régionale a souhaité présenter aux Organisations Syndicales un nouvel accord d'intéressement avec toujours une part liée aux résultats et une autre aux accidents du travail,

Notre discours reste inchangé, l'employeur n'a pas besoin de nous pour récompenser son personnel en termes de sécurité, surtout quand celle-ci n'est pas organisée.

Nous n'acceptons pas une rémunération qui dépendrait du nombre d'accidents du travail. De plus pour les petites entités, un seul accident avec arrêt pénalise de 500€ chaque salarié!!!!

On vous laisse imaginer ce qui va se passer et ce qui se passe déjà!! C'est un encouragement à ne pas déclarer les accidents du travail.

Comme pour les augmentations de salaire et la part liée au mérite, on voudrait nous faire signer des chèques en blanc et que nous mettions notre signature sur des accords dont nous ne maîtrisons ni la portée ni la répartition. La majorité des membres présents s'est prononcée contre cet accord, à noter l'absence remarquée des élus CADRES aussi bien pour le droit d'alerte que pour la réunion plénière.

VIGILEC PAULY: Nouvelle ère

Suite à de graves problèmes de santé, le PDG a démissionné de ses fonctions, nous ne pouvons que souhaiter que son successeur respecte plus les salariés et leurs représentants syndicaux.

Le dialogue social n'a jamais été très fort dans cette entreprise mais sous sa présidence seuls les tribunaux et la fermeté des salariés et de leurs représentants ont pu sanctionner les litiges concernant les qualifications ou le non paiement des jours fériés.

Nous allons voir s'il y a changement sur un procès en cours sur les qualifications et le respect des diplômes.

Tour des boîtes

CFA en AUVERGNE: La pagaille la plus complète.

La régionalisation des conseils d'administration va se mettre en place malgré l'opposition à ce projet des représentants CGT.

Le premier projet des nouveaux statuts a donné lieu à de nombreuses interrogations et critiques de la part de la CGT. Parmi les points forts à débattre, la création au sein de chaque établissement d'un comité de suivi composé à part égale de représentants syndicaux avec droit de regard sur les orientations de chaque CFA, les finances, le recrutement du personnel et le fonctionnement administratif. Autre sujet d'inquiétude pour le personnel: que vont devenir les anciens accords comme les 35 H par exemple.

Le nouveau conseil ne sera pas fonctionnel avant 2012.

De plus, nous ne comprenons pas la logique du CFA de Clermont qui s'entête à vouloir recruter un directeur. Ceci ne nous semble pas nécessaire vu sa situation économique. Le CFA a rencontré le Conseil Régional pour une demande d'aide financière, à ce jour aucune réponse n'a été faite.

BILLET: Toujours roi des prud'hommes

Ainsi l'écrivions-nous l'an dernier. Comme l'autre roi dans la chanson de Brassens, Monsieur BILLET a chèrement défendu son titre et depuis cette date plus d'une dizaine de salariés ont encore saisi le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir leurs droits et ce, pratiquement tout le temps avec succès, que ce soit pour les qualifications, les heures supplémentaires ou les motifs de licenciement.

S'y ajoute maintenant la non fourniture des bulletins de congés payés (feuille bleue) quand les salariés quittent l'entreprise.

Une chose ne se gagne pas au conseil de Prud'hommes: le respect des salariés.

Nous ne pouvons qu'encourager les salariés à s'organiser pour défendre leurs droits et se faire respecter.

STA : Non à la division

Diviser c'est régner, cela est bien connu.

La direction l'a largement utilisé.

Elle a tenté de mettre en concurrence les salariés en affichant ce que chacun rapportait à l'entreprise. Certains tombent dans le piège et ne mangent plus à midi ou avec un sandwich. L'enquête faite sur le délégué syndical sans son avis est affichée sur la porte du bureau d'un conducteur de travaux.

A la suite de notre intervention et de celle de l'inspection ces documents sont enlevés de l'affichage. Certains ont un véhicule pour regagner leur domicile, d'autres doivent le laisser au dépôt.

On l'enlève à certains qui l'avaient, il ne fait pas bon être en maladie ou en AT, car au retour on peut avoir une mauvaise surprise. Il ne faut encore moins réclamer le paiement des heures supplémentaires ou soutenir publiquement le délégué syndical sous peine d'avertissement et de mise à l'index.

Les salariés ne doivent pas tomber dans le piège de la division. Aucun salarié n'est responsable des bas prix imposés par France Télécom. C'est ensemble qu'on gagnera des droits comme le treizième mois ou des qualifications justes. La CGT a rencontré la direction, elle attend des actes pour que cessent les mesures discriminatoires.

ALLIER

PEINTAMELEC: Un premier pas pour des résultats

Pour la première fois il y a eu des candidats CGT aux élections des représentants du personnel. Cela se passait à l'établissement de Creuzier le Vieux (près de Vichy).

Pour une première ce fut un coup de maître.

Pour la représentativité, la CGT a eu 78 % des voix contre 22% à la CFTC.

Pour les délégués du personnel tous les candidats CGT du premier collège ont été élus dès le premier tour avec 75% des voix.

Dès la rentrée les délégués s'organiseront avec les salariés pour discuter des qualifications.

CANTAL

ABEIL Entreprise de l'Ameublement à Aurillac

La CGT devient majoritaire au sein de l'entreprise

Avec 51,5 % des voix, le syndicat est sorti vainqueur des élections professionnelles. La CGT a annoncé dans la foulée qu'elle allait contacter le repreneurs ayant fait une offre légale pour la reprise d'Abeil, à savoir Eurocomfort.

A la suite de la liquidation judiciaire Abeil a été repris par l'Allemand Eurocomfort, moyennant le prix de 300 000€. L'activité de l'entreprise aurillacoise va donc se poursuivre, laissant 53 des 117 salariés sans emploi.

53 employés ont reçu leur lettre de licenciements: 38 sur le site d'Aurillac et 15 sur le site de Lempdes-sur-Alagnon et les cinq magasins qui ne seront pas repris par Eurocomfort

« Il faut penser à l'avenir, explique l'Union Départementale CGT. Nous allons demander la sauvegarde de plus d'emplois par rapport à la production, et améliorer les conditions de départ. Nous allons travailler avec les autres organisations syndicales, car notre seul intérêt, c'est l'emploi. »

Tour des boîtes

HAUTE-LOIRE

CHEVALIER: 80 € pour tous, c'est fait!

Voilà un bel exemple de solidarité que ce mouvement de grève de grande ampleur des salariés de chez Chevalier. Entreprise «familiale» de travaux publics créée depuis 35 ans, le conflit démarre avec les NAO et la proposition indécente de l'employeur de 0,5 % d'augmentation !

Le mercredi 11 mai, les salariés se mettent en grève et réclament 100 € nets supplémentaires par mois. C'est un mouvement déterminé, collectif à 80 % qui durera 5 jours. Le week-end et la pluie n'entameront pas le moral des grévistes soutenus par le responsable syndical construction Laurent Batisson. Ce seront quelques 1500 tracts distribués à la population, une rencontre avec le maire de Brioude et quelques pneus brûlés devant le siège de l'entreprise qui finiront par débloquer la situation.

La direction propose alors de verser un intéressement sur le résultat de l'entreprise, ce qui ne convient pas du tout aux grévistes. Ce n'est que le mardi 17 au matin que de véritables négociations ont eu lieu aboutissant à un protocole d'accord, à savoir : augmentation de 80 € bruts pour tous, effective au 1^{er} juin, mais aussi la reconnaissance des compétences des salariés par l'engagement de la direction à revoir toutes les classifications d'ici mai 2012.

Syndicalement, c'est une belle victoire car les salariés sont restés solidaires du début à la fin du conflit. La direction a compris qu'il faudra qu'elle compte désormais avec des salariés déterminés à défendre leurs droits et leurs salaires n'hésitant pas à instaurer un véritable rapport de forces.



SOVETRA: Défense de l'emploi

Personnel travaillant sans assurance, mutuelles prélevées sur les salaires mais non reversées aux caisses, manque de matériaux sur les chantiers, quasi absence de chef de chantier, etc... voici l'image d'un naufrage annoncé qui a poussé les quelques 47 salariés de cette entreprise à exercer leur droit de retrait à partir du 9 mai.

Alors que l'entreprise était en redressement judiciaire et sous le coup d'une période d'observation de 6 mois (malgré la reprise de l'entreprise par un nouveau directeur il y a seulement 2 ans), les salariés expriment une situation qui n'est plus tenable.

- Sauver les emplois,
- Travailler dans des conditions acceptables (être payés, assurés et avoir le matériel et les matériaux nécessaires) et
- Trouver un autre repreneur,

Voilà les principales revendications du personnel bien déterminé, à aller jusqu'à ... retenir l'actuel directeur sur le site de l'entreprise aux Fangeas (constitué de quelques préfabriqués !) pendant quelques heures.

Après une rencontre avec l'inspection travail et l'administrateur judiciaire de la société, le futur proche n'était pas plus clair et l'état d'urgence maintenu.

Alors que la situation semblait désespérée, une offre de reprise a été présentée au Tribunal de Commerce. Celui-ci, à l'audience du 24 juin, accepte la reprise de l'entreprise par la société M2I (plus de 100 salariés), entreprise de maçonnerie possédant déjà 2 sites, un à St Pal de Mons, et le deuxième à St Etienne où se situe le siège social.

Le nombre d'emplois conservés ne sera que de 26 sur les 43 restants encore au jour de l'audience. Par le travail des élus, ne seront licenciés pour raison économique, que les salariés se portant volontaires. Malheureusement, le site de Langogne Sovetra va en faire les frais, celui-ci n'est pas repris par la société M2I.

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
- Négocier 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

La performance
de notre gestion ...

... l'excellence
de votre protection

Premier groupe professionnel de protection sociale du BTP en France, PRO BTP est un organisme paritaire à but non lucratif. Il vous fait bénéficier de son savoir-faire et vous garantit les meilleures conditions financières.

RETRAITE • PRÉVOYANCE • SANTÉ
ÉPARGNE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE
ASSURANCES • VACANCES • AIDES SOCIALES

pour tout renseignement :
- Entreprises et artisans : 04 72 42 16 42
- Salariés et retraités : 04 72 42 17 71
- Vacances et aides sociales : 04 72 46 16 00

PRO BTP

Avec vous, construisons
de vraies solutions

www.probtp.com

PERMANENCES SYNDICALES

LIEU	ADRESSE	NUMERO DE TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple Place de la Liberté	04.73.31.33.43	⇔ Mardi de 18H à 20H ⇔ Samedi de 10H30 à 12H
ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇔ Samedi de 10H à 12H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇔ Mardi de 18H à 20H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇔ Vendredi de 14 h à 17H
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇔ Jeudi de 14 à 17H (sur rendez-vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇔ Mardi de 17H à 20H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇔ Vendredi de 17H à 20H
BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇔ Lundi de 18 H à 19 H ⇔ Jeudi de 15H à 17H

René DEFROMENT : 06 09 62 66 49

Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02

Laurent DIAS : 06 22 28 08 19

Aurore BION : 06 11 23 78 65

Pour la Haute-Loire

Laurent BATISSON : 06 66 66 90 67

Pour l'intérim

Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52