



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 25 Avril 2014

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

AVRIL 2014 - N° 69



Sommaire

Edito	p 1
Pacte de responsabilité	p 2
Hold up géant	p 3
Protection sociale	p 4
Chomage	p 5
Rupture convention	p 6
Dumping social	p 7
Retraite à 55 ans	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Nos droits	p 13 & 15
Tour des boîtes :	p 15 à 19
Permanences:	p 20

Salaires, emploi, retraites 1er Mai

Négociations régionales, salariés détachés, pénibilité

La CGT est toujours là!

Les gouvernements se suivent mais la politique mise en œuvre est toujours la même. Faire payer les salariés pour préserver et augmenter les profits des possédants (notamment les gros).

Ces politiques sont rejetées par les salariés et les retraités à chacune des élections. Ce n'est pas des changements d'homme qui suffisent mais arrêter la politique qui consiste à diminuer le coût du travail et augmenter le coût du capital.

Depuis trente ans les baisses de cotisations patronales se succèdent et les cadeaux se multiplient, les profits ne cessent d'augmenter et le chômage malheureusement aussi. Il n'y a rien de bon dans le pacte de responsabilité. Ce gouvernement n'a pas été élu pour faire cela!

L'austérité fabrique le chômage, ce sont les salaires qui créent la demande et donc l'emploi.

La chambre patronale du bâtiment n'a rien donné en début d'année sur les grilles des salaires minima. Suite à notre courrier elle rouvre des négociations le 2 juin. Nous espérons que ce ne sera pas pour des clopinettes.

De même faire venir des salariés à moindre coût pour le profit de quelques employeurs contribue à créer du chômage et nous le combattons vigoureusement.

Enfin la revendication d'une retraite anticipée est toujours d'actualité, nous l'avons porté par une forte manifestation le 24 février à Paris. Nous demandons que par le compte pénibilité qui doit être mis en place au 1er janvier 2015, tous les postes sur chantiers, debout, en posté ou en horaire décalé soient reconnus pénibles. Nous ne manquerons pas de vous tenir informer sur les décrets d'application qui doivent sortir en juin.

C'est pour porter ces revendications et dire non à l'austérité que nous vous appelons à être nombreux aux manifestations du 1er mai.

Auvergne Construction,
journal de la construction
Bois Auvergne.

Edité par l'Union Régionale
Construction Bois
Ameublement CGT

Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand

Tél.: 04 73 16 91 81
CPPAP n° 0517 S 06228

ISSN : 2272-1908

Directeur de publication :
René Defroment

PACTE DE RESPONSABILITE :

DE L'ARGENT POUR CEUX QUI EN ONT DEJA

Rien n'est assez beau pour le patronat

Comme l'illustre la bande dessinée d'à côté une formidable bataille se joue depuis 30 ans sur la répartition des richesses.

Cette bataille fait des victimes tous les jours par le désespoir et l'augmentation de la pauvreté.

Ne nous trompons seul le travail crée des richesses (des biens à consommer ou des services)

Les 30 « glorieuses ».

Au sortir de la guerre le rapport de force est très favorable aux salariés qui sont organisés, le patronat est discrédité pour une grande partie pour avoir collaboré avec les allemands. Au contraire le mouvement ouvrier est très présent dans la résistance et le programme du Conseil national de la résistance est très progressiste le pays est à reconstruire. Le besoin de main d'œuvre étant immense le chômage est très faible. De plus tirant les leçons de la grande crise de 29 une partie du patronat comprend qu'il faut donner du salaire si on veut que les salariés achète ce que l'industrie peut produire.

Durant cette période d'environ 30 ans de la fin des années 40 à la fin des années 70 appelée les 30 glorieuses, le pouvoir d'achat augmente, les conventions collectives accordent des droits nouveaux, la protection sociale est renforcée (création de la sécurité sociale), l'augmentation des congés payés, Les salariés bénéficient d'environ 80 % de la valeur ajoutée. Le reste allant aux impôts, à l'investissement et à la rémunération des possesseurs du capital les actionnaires.

Les 30 « calamiteuses »

Partout dans le monde, la finance et le patronat mènent une bataille farouche qui se poursuit encore aujourd'hui pour récupérer une part toujours plus importante des richesses. Cela veut dire pour eux diminuer la part des salaires directs et de salaires indirecte que sont les retraites et la sécurité sociale. Ils vont y arriver en partie malgré les résistances par l'augmentation très importante du chômage et de la précarité pour diminuer la résistance des salariés.

Pendant cette période la part des salaires diminue de 80 à 70 % de la valeur ajoutée Celle des profits passe donc de 20 à 30 %. Mais ce n'est pas pour augmenter

les investissements mais la part de la rémunération des actionnaires.

En 1986, les dividendes représentaient 12 % des profits ; 18 % en 1994 ; 24 % en 2006 et 29 % en 2012.

La part des dividendes a donc plus que doublé en 25 ans.

Tromper pour voler

Bien sur ils tentent de cacher ses super profits et avancent toujours des faux arguments :

Il fallait augmenter les profits qui seraient les emplois de demain.

Il fallait supprimer l'autorisation de licencier pour raison économique, cela devait créer 400 000 emplois qui n'ont jamais existé quand celle-ci a été supprimée en 86.

Il fallait baisser les cotisations des employeurs pour créer de l'emploi.

Résultat la rémunération des actionnaires a doublé alors que les salaires stagnent. Le chômage et la précarité ne cessent d'augmenter.

Le pacte de responsabilité poursuit cette politique

Contrairement à Jospin qui avait instauré les 35 heures et avait ainsi un peu frappé au porte monnaie patronal avec la création de 2 millions d'emplois en quatre ans, ce gouvernement poursuit la politique des cadeaux au patronat avec le CICE (voir dernier journal) et aujourd'hui le pacte de responsabilité.

Ce pacte de responsabilité est minoritaire, il n'a été soutenu que par la CFTC et la CFDT.

A quoi ça sert de donner 100 millions au groupe Vinci ? C'est 50 millions donnés directement aux actionnaires (Vinci vers la moitié des profits à ces actionnaires).

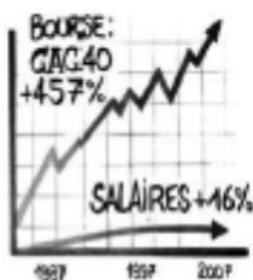
Gattaz fils ne prend même plus la précaution de faire des promesses (on pourrait lui reprocher de ne pas les avoir tenu) et le gouvernement accepte.

L'argent ne doit pas être donné aux actionnaires mais en salaire c'est cela qui relancera l'économie!

Dire que le coût du travail est trop élevé c'est dire qu'il y a trop de bien être!

Ce n'est pas le cout du travail qui est trop élevé c'est le coût du capital!

UN HOLD-UP GEANT



LE HOLD-UP DURE
DEPUIS PLUS DE 20 ANS!



* SOURCE IREG

LA PROTECTION SOCIALE EN DANGER

Le faux cadeau de Valls de 5 milliards en faveur des bas salaires.

Valls accorde de la main gauche, il le retire de la main droite. En exonérant les bas salaires d'une partie de leur cotisations sociales pour augmenter les salaires, ce sont les salariés qui financeront l'augmentation de leur salaire net en voyant diminuer leur salaire indirect, les prestations financées par les cotisations sociales.

Il s'agit d'un simple tour de passe-passe, d'un incroyable cynisme. Le patronat n'aura pas à financer quoi que ce soit.

Les conséquences demain seront forcément néfastes pour les salariés.

Soit le manque à gagner pour la Sécurité sociale sera financé par les impôts. Mais cela ne pourra être que les impôts des salariés puisque Manuels Valls a annoncé la diminution des impôts payés par le patronat : l'impôt sur les sociétés passerait de 37 % à 28 % des bénéficiaires, la contribution sociale des sociétés disparaîtrait et de nombreuses taxes payées par le patronat seraient supprimées. Résultat les augmentations d'impôts nécessaires seront payés par les salariés.

Soit les manques à gagner de la Sécurité sociale ne seront pas financés par les impôts. Dans ce cas,

soit les salariés paieront eux-mêmes directement leurs soins, ce qui amputera d'autant leur salaire net,

soit ils devront renoncer à se soigner alors que plus de 30 % des citoyens de notre pays ont déjà dû renoncer à se soigner en 2013 parce qu'ils n'en avaient pas les moyens,

soit les remboursements seront faits par les mutuelles ou les assurances complémentaires mais dans ce cas, les salariés verront ces cotisations augmenter.

Ce qui a été donné d'une main sera repris de l'autre, en fragilisant encore plus, au passage, la Sécurité sociale.

Au passage Valls donne de la force à l'idée patronale que la cause de tous nos maux sont les cotisations sociales qu'ils osent appeler charge.

11 milliards d'économies sur les dépenses de protection sociale :

La désindexation des prestations sociales va être massivement utilisée. Le premier ministre a annoncé le gel jusqu'au 1er octobre 2015 de la quasi-

totalité des allocations, qui normalement progressent chaque année en fonction de l'inflation.

Cette mesure, aussi discrète que massive, a tout du rapt. Elle permet de dégager immédiatement plusieurs milliards d'euros avec l'espoir de ne pas déclencher de protestations massives. Elle rogne discrètement le pouvoir d'achat des Français qui les touchent, sans avoir besoin de s'attaquer à la réforme de la répartition de ces prestations.

Avec cynisme on annonce que le régime d'assurance chômage devra mieux contribuer au fonctionnement du marché du travail et permettre de rétablir l'équilibre financier de l'Unedic à l'horizon 2017.

En un mot, c'est poursuivre la baisse des allocations des chômeurs.

Il y a 40 ans, la révolution des œillets

La révolution portugaise

Le 25 avril 1974, la révolution populaire abattit la dictature de Salazar et Caetano vieille de quarante ans, qui avait rendu misérable le Portugal, l'empire colonial s'effondra.

Tout commença par un éclatement de l'armée, une montée des luttes sociales. La chanson interdite « Grandola Vila Morena » donna le signal, suivirent des manifestations de masse extraordinaires avec le slogan : « **o povo unido jamais será vencido** » reprenait la chanson chilienne créée l'année précédente.

Dissoute la PIDE, la police politique qui traquait entre autre les syndicalistes et terrorisait la population.

Ce fut aussi une révolution contre la « règle d'or » qu'imposait la dictature (l'état doit équilibrer les dépenses et les recettes).

Le mouvement social permit d'obtenir des avancées sur les salaires, les congés payés

Pendant 40 ans, Salazar avait fait du Portugal le pays le plus pauvre d'Europe, poussant plus d'un million de Portugais (sur 9 millions) à fuir le pays).

Le monstre resurgit. L'Europe avec ses exigences financières recommence Salazar et Caetano. Elle veut imposer la même sorte d'austérité permanente.

En mars 2013, ils ont été 1,5 million (l'équivalent de 11 millions de manifestants en France) dans les rues contre l'austérité, contre les directions européennes et tous ceux qui donnent la priorité au remboursement de la dette aux banquiers. **4**

CHANGEMENTS POUR LE CHOMAGE

Ca avait commencé fort.

Le patronat voulait imposer un milliard d'économie de cotisations patronales, remettre en cause le régime des intermittents et des intérimaires. Eric Aubin le représentant de la CGT avait déchiré la copie patronale.

Après de longues négociations et des vives protestations il y a toujours des organisations pour signer des reculs sociaux cette fois ci la CFDT, FO et la CFTC.

Cette nouvelle convention va toucher beaucoup de chômeurs.

Le patronat s'était engagé en 2011 à créer des droits rechargeables, il l'a fait avec l'argent des chômeurs !

1. Baisse du chômage pour tous.

Le montant du chômage passe de 57,4 % à 57 % du salaire de référence. Ce taux minimal est appliqué à tous les chômeurs, dont le salaire préalable dépassait 2.042 euros brut par mois. Avec ce coup de rabot, un chômeur touchant aujourd'hui 1.500 euros par mois en perdra 11.

2. Les cadres frappés de plein fouet.

Le délai de carence après un « chèque de départ » passe de 75 à 180 jours sauf pour les licenciés économiques. Ceci pour tous les salariés.

Un cadre licencié dont la convention est supérieure à la loi (pratiquement toutes) parti avec 9.000 euros supplémentaires attendra 100 jours avant de toucher ses allocations. Avec 15.000 euros, il attend 167 jours. A partir de 16.200 euros et au-delà, il attend 6 mois sans revenu.

3 Baisse des droits des intérimaires

En raison de leur précarité, ils disposaient de règles spécifiques plus généreuses.

Avec la création des droits rechargeables et la refonte de l'activité réduite, les intérimaires seront soumis aux règles d'affiliation du régime général, en conservant toutefois quelques-unes de leurs spécificités actuelles, notamment sur la détermination du salaire journalier de référence.

Plus de 300 millions d'euros d'économies sont fait sur leur dos ! Flexibles, mobiles et volés !

4 Les plus de 65 ans devront cotiser

Les salariés de plus de 65 ans étaient exonérés de cotisations. Ce ne sera plus le cas, avec la création d'une « contribution spécifique de solidarité » calquée sur les cotisations chômage (4 % employeur, 2,4 % salarié).

5 Indemnités de chômage maintenues à partir de 62 ans au lieu de 61 ans

Un chômeur atteignant 61 ans sans avoir encore tous ses trimestres de retraite à taux plein bénéficiait du maintien de ses allocations le temps nécessaire. Cette borne sera portée à 62 ans. Cela va toucher beaucoup de nos camarades notamment pour inaptitude en fin de carrière (vers 58 ans).

Au total c'est 800 millions pris aux chômeurs dont la moitié servira à payer les droits rechargeables promis par le patronat et fait avec l'argent des chômeurs.

La CGT a d'autres solutions :

La taxation des contrats courts (Intérim, CDD) apporterait 1,4 milliards d'euros par an

L'encadrement des ruptures conventionnelles qui aujourd'hui coûtent à elles seules 80% du déficit de l'UNEDIC, soit 4,4 milliard d'euros en 2012,

Il y a plus de 2,2 millions de salariés intérimaires, 16 millions de missions par an dont 80% durent moins de 15 jours ! 51 % des inscriptions à Pôle emploi sont des fins de contrats précaires (Intérim, CDD).

La vraie solution pour réduire le déficit c'est lutter contre la précarité organisée par le patronat.

RETRAITES MANIFESTATION LE 3 JUIN A PARIS

Les retraités subissent de plein fouet la politique d'austérité du gouvernement socialiste.

Toutes les mesures contribuent à la baisse du pouvoir d'achat (voir articles du précédent journal).

Nous avons averti le Président de la République.

110 000 cartes pétition « Les retraités disent Stop » lui sont parvenues.

Il ne veut rien entendre!

Les premières déclarations du nouveau gouvernement confirment les mesures d'austérité.

Valls symbolise; « Mentir aux français avec plus de conviction. »

Nous n'avons pas besoin d'un PACS Gattaz-Hollande.

L'Union fédérale des retraités CGT avec les syndicats « Solidaires » et la FSU appellent à une manifestation nationale à Paris le 3 juin.

Seule la mobilisation et l'action peut faire reculer le gouvernement.

Le 3 Juin sera l'occasion de faire entendre les revendications des retraités.

La montée à Paris se fera en car.

Pour s'inscrire téléphoner au 06 28 81 41 005

Les patrons se servent des ruptures conventionnelles pour mettre les seniors au chômage

Les désastreuses statistiques du chômage de février s'expliquent par la forte progression du nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et surtout de ceux qui approchent la soixantaine. Pour freiner ce mouvement, les règles de la rupture conventionnelles vont être durcies.

Mais les entreprises anticipent et multiplient ces ruptures actuellement. Ce qui va encore peser sur le chômage.

Les seniors de plus de 50 ans sont les principales victimes du chômage. Cela se vérifie, hélas, mois après mois. C'est même l'augmentation vertigineuse du nombre des demandeurs d'emploi « âgés » qui explique pour une bonne partie les désastreuses statistiques du mois de février où le nombre des chômeurs a augmenté de 31.500 soit 0,9 %, celui des plus de 50 ans a progressé de 1,3 %. De même en janvier, le chômage progressait de 0,3%, celui des seniors augmentait de 1%.

Près d'un chômeur sur 4 a plus de 50 ans

Seuls 44,5% des salariés âgés de 55 à 64 ans avaient un emploi en 2012,

Selon une étude du ministère du travail les ruptures conventionnelles représentent 16% des fins de contrat à durée indéterminée pour l'ensemble des salariés, ce taux monte à 25% chez les 58-60 ans.

Les ruptures conventionnelles représentent 41,9% des entrées au chômage en février, c'est le premier motif d'inscription, devant les fins de CDD

D'autant plus que, bien souvent, cette méthode permet d'éviter un plan social en bonne et due forme.

Le patronat et toute la clique des média n'ont de cesse de répéter qu'on devient plus vieux et donc qu'on doit travailler plus longtemps. En fait c'est le discours pour justifier les reculs sociaux, dans la vraie vie, le patronat met au chômage les salariés âgés.

Les ruptures conventionnelles dans la vraie vie

Vous passerez à mon bureau ce soir il faut que je vous parle.

Dis donc Coco on est embêté on a plus de boulot, alors je te propose une rupture conventionnelle comme ça c'est cool.

Ah ben oui Monsieur mais là je vais moins gagner qu'avec un licenciement économique.

Ho mais dis donc t'es bien renseigné!

Ou encore

Dis donc Coco t'as vu les résultats sont pas bons.

Oui mais la situation est difficile il y a moins de boulot.

Ah mais Coco, je veux pas le savoir. Je te paye pour avoir des résultats alors tu sais, c'est mieux qu'on se sépare. Une petite rupture conventionnelle et puis on en parle plus.

Mais Monsieur je me suis donné à fond j'ai fait tout ce que j'ai pu, j'ai aussi fait le travail de celui que vous avez licencié, j'ai pas regardé les heures.

Ah là, tu deviens désagréable! Si tu refuses, tu sais que j'aurais ta peau et là mon Coco tu peux te dire que je dirais pas des belles choses sur toi.

Ca va être dur après pour toi pour retrouver du travail, tu m'as compris hein!

Allez, allez signe et comme ça t'auras pas de souci!

Ah oui tu me fais une lettre pour me dire que c'est toi qui demande la rupture.

Ou encore:

Toi Coco, faut que tu dégages, je te veux plus, t'es

un naze, alors une rupture conventionnelle et hop!

Ah non Monsieur je suis pas d'accord j'ai toujours fait mon boulot, j'ai une famille à nourrir, je veux pas aller au chômage.

Ah tu veux pas et ben tu vas voir, la faute grave on va te la trouver. Je vais te coller un vol sur le dos, j'aurais des témoins.

Ou encore

Ah cocotte, tu sais que tu fais pas l'affaire. Tu sais tes collègues ils veulent plus de toi.

Mais Monsieur je savais pas que vous m'aviez convoqué pour ça, j'aurais du avoir un délégué syndical avec moi.

Oh Cocotte on est entre nous, si on peut plus se parler maintenant.

Bon t'a compris! Si tu restes on te pourri la vie! T'as plus ta place ici.!

Bon ben Monsieur si on peut pas faire autrement je suis bien obligé d'accepter.

Attends j'ai préparé un petit document avec toutes les conneries que t'as faites, alors faut que tu le signes, tu comprends je veux pas avoir d'emmerdes.

Ou encore

Monsieur, j'ai l'occasion de partir et puis je sens que c'est plus bien entre nous mais on sait jamais, j'ai besoin du chômage, on peut faire une rupture conventionnelle.

Tu plaisantes Coco. Si tu veux partir tu démissionnes. Je suis pas un tricheur moi!

SALARIES A BAS COUT

LE GOUVERNEMENT DOIT SEVIR

Le Parlement européen a approuvé le 15 avril de nouvelles règles pour lutter contre les abus liés au détachement de travail leurs européens.

Le projet de directive prévoit que les Etats membres pourront décider librement du nombre et de la nature des documents exigibles des entreprises en vu de contrôler la situation des salariés détachés, pourvu qu'ils en informent la Commission européenne.

Dans les métiers du BTP, la responsabilité de l'entreprise qui emploie le travailleur pourra être retenue, s'il y a fraude, en plus de celle du sous-traitant qui l'a détaché. Les Etats pourront, s'ils le souhaitent, étendre cette coresponsabilité à d'autres secteurs d'activité.

Le projet de loi gouvernemental est dans l'état actuel bien en retrait notamment sur la responsabilité du donneur d'ordre.

En effet dans l'actuel projet pour que le donneur d'ordre soit responsable. Il faut qu'il n'ait pas réagi quand la fraude est découverte (une fois sur mille) dans le mois suivant. On est loin de la responsabilisation et de l'obligation de vérification du respect des règles légales et conventionnelles.

Le 16 avril les organisations syndicales étaient conviées pour donner leur avis par la commission sociale du sénat . Seules étaient présentes, la CGC, la CFTC et la CGT.

La commission doit rendre son rapport le 30 avril. Le sénat doit voter sur le projet de loi le 6 mai

L'adoption définitive du projet de loi est prévu en juin.

LE GOUVERNEMENT NE PEUT LAISSER SE POURSUIVRE CE DUMPING SOCIAL. IL DOIT SEVIR.

IL Y VA DE NOS SALAIRES, DE L'EMPLOI ET LA FORMATION DE NOS JEUNES, DE NOTRE PROTECTION SOCIALE.

IL N'A PAS ETE ELU POUR ETRE FAIBLE AVEC LES DURS ET DUR AVEC LES FAIBLES, MAIS LE CONTRAIRE.



VERISSIMO AU POTEAU : Une première dans le Puy de Dôme

Le 11 mars le Préfet publiait à la demande de l'inspection du travail un arrêté excluant l'entreprise Vérifirme des marchés publics pour une durée de six mois avec obligation d'affichage à la porte de l'entreprise pendant cette durée.

La société VERIFERME est une entreprise du bâtiment de second œuvre d'une quarantaine de salariés, sise à MENTROL.

Cette mesure est justifiée parce que l'inspection a relevé que Mr Vérissimo était dirigeant d'une entreprise sous traitante portugaise nommée Tempo Indeterminato. 'A plusieurs reprises l'inspection a constaté que les salariés de cette entreprise étaient embauchés exclusivement pour travailler en France. De plus ils n'étaient pas déclarés comme salariés détachés à la Direction du Travail. L'inspection a bien relevé qu'il s'agissait de fausse sous-traitance et que leur véritable employeur était Vérifirme l'entreprise française de Verissimo.

Il est à noter que Vérissimo est adhérent de la chambre patronale du bâtiment. Celle-ci l'avait ardemment défendu quand il faisait de l'anti syndicalisme. La chambre patronale peut pleurer à chaudes larmes sur les salariés détachés dans la presse qui lui ouvre largement ses colonnes. Ce sont ces propres adhérents qui font venir les salariés détachés et personne d'autres.

Nous avons déjà relevé qu'en son temps Verissimo avait reçu la légion d'honneur par Brice Hortefeux alors ministre. C'était un comble que le champion de la chasse aux sans papiers décore l'employeur qui faisait venir des salariés étrangers en toute irrégularité.

Ce n'est qu'une contradiction apparente car ce qui unit vraiment ces gens là, c'est l'augmentation des profits des classes dirigeantes au dépens des salariés et le maintien de leurs privilèges.

La CGT Construction se réjouit de cette décision. Elle espère qu'elle sera dissuasive pour d'autres employeurs qui ne veulent pas respecter le code du travail. Elle est le résultat de notre acharnement à lutter contre ce fléau du dumping social et d'une prise de conscience de l'administration des conséquences de ces pratiques pour l'emploi et les caisses de protection sociale.

Pour la Retraite à 55 ans pour les Métiers Pénibles ...

Nous étions 5000 à Paris le 4 février 2014

Aujourd'hui dans nos professions, à 55 ans on est trop vieux pour travailler et trop jeune pour la retraite.

Le 04 février 2014, 5000 salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement ont défilé dans les rues de Paris devant les chambres patronales du BTP à l'appel de la Fédération Nationale CGT pour une reconnaissance de la pénibilité !

La CGT revendique un départ anticipé lié à la pénibilité depuis plus de 10 ans. Et depuis plus de 10 ans. On nous a fait miroiter d'année en année que des négociations allaient s'ouvrir.

La réalité est toute autre, les patrons et des politiciens avancent ouvertement que nous devons travailler plus longtemps, alors que dans le même temps les salariés sont mis en inactivité, invalidité ou incapacité

dès 55 ans (*1 salarié sur 4 est en inactivité dès 55 ans, 1 sur 2 dès 58 ans*).

Avec les nouvelles réformes de la retraite, des dizaines de milliers de salariés vont se retrouver en très grande difficulté financière à la fin d'une vie de travail. Car après avoir épuisé les droits aux indemnités de chômage (*36 mois pour les + 55 ans*), ils auront le choix entre le RSA (*nouvel RMI*) ou partir en retraite avec une décote considérable.

Le compte pénibilité financé par les employeurs mis en place par le Gouvernement qui doit être mis en place au 1^{er} janvier 2015 est totalement insuffisant :

Seulement un an de départ anticipé pour trente ans de pénibilité, deux ans pour une carrière complète après 2015 car les années effectuées avant 2015 ne comptent pas.

Mais même si ce dispositif est minime le patronat de nos professions n'en veut pas et fait pression sur le gouvernement par le biais de la commission mandatée par le gouvernement en vue de publier les décrets d'application présidée par le funeste Michel de Virville.

Les décrets du compte pénibilité doivent sortir en juin la CGT sera vigilante et ne manquera pas de vous informer et d'organiser les actions nécessaires pour faire valoir nos droits.



CONFERENCE USCBA 63

Début avril se tenait la conférence de l'USCBA (l'union des syndicats de la construction et du bois du Puy de Dôme) en présence de responsables de l'Union départementale et de la Fédération.

Une trentaine de délégués représentant les 35 bases du département étaient réunis.

Une occasion de faire le point sur l'activité passée sur les salaires, sur les salariés détachés et la pénibilité qui reste toujours d'actualité et nos priorités.

Une occasion de faire le point et d'échanger sur les avancées obtenues y compris dans des petites entreprises.

Une occasion de faire le point sur l'activité juridique car non les employeurs ne peuvent pas faire tout ce qu'ils veulent.

Une occasion de faire le point sur nos adhésions avec la nécessité de se renforcer. Il existe encore des entreprises qui n'ont pas d'élus CGT.

Une occasion de créer un bureau renforcé d'une quinzaine de membres.

Alain Andrieu a été élu secrétaire de l'USCBA.

Auvergne Travaux Publics ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2014

I - GRILLES POUR L'ANNEE 2014 0,8 % D'AUGMENTATION

QUALIFICATIONS	EMPLOYÉS				TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	A	B	C	D	E	F	G	H
DIPLÔMES D'ENTREE	Aucun	CAP BEP	BP		BTS			
MINIMA ANNUELS	18 382,00 €	19 368,97 €	20 894,63 €	23 143,12 €	25 656,13 €	28 756,61 €	31 505,28 €	34 154,06 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 494,47 €	1 574,71 €	1 698,75 €	1 881,55 €	2 085,86 €	2 337,94 €	2 561,40 €	2 776,75 €

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).

Les ETAM forfaitisés (seulement les G et H) ont leurs minima majorés de 15 %

II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

POSITIONS	COEFF.	DIPLÔMES		NOUVELLES QUALIFICATIONS	MINI ANNUEL 35 H
Position I	300 à 345	Aucun	→	A	18 382,00 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	19 368,97 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	20 894,63 €
			↗	C	20 894,63 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	23 143,12 €
			↘	E	25 656,13 €
Position V	650 à 745	BTS	→	E	25 656,13 €
			↘	F	28 756,61 €
			↗	F	28 756,61 €
Position VI	750 à 860		→	G	31 505,28 €
			↘	H	34 154,06 €

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. 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 2014 pour les salariés à 35H : **7,47 €**, soit 1,6 % 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 2014 pour les salariés à 35 heures

Décision unilatérale des patrons: Augmentation pour l'année 2014 : 0,8%

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 398,00	1 495,77	9,86	10,11
NI – P2	110	18 583,82	1 510,88	9,96	10,21
NII – P1	125	19 256,24	1 565,55	10,32	10,58
NII – P2	140	21 419,24	1 741,40	11,48	11,77
NIII – P1	150	22 881,60	1 860,29	12,27	12,57
NIII – P2	165	24 861,50	2 021,26	13,33	13,66
NIV	180	27 121,36	2 204,99	14,54	14,90

(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 :

10,39 € par jour indemnisé en **GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2014.**

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2014

Nature de l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	10,21 €	10,21 €	10,21 €	10,21 €	10,21 €	10,21 €
Temps de trajet	0,78 €	1,76 €	2,87 €	4,41 €	5,88 €	7,44 €
Frais de Transport	0,76 €	2,30 €	4,61 €	7,69 €	10,74 €	13,85 €
TOTAL	11,75 €	14,27 €	17,62 €	22,31 €	26,83 €	31,50 €

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

CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} janvier 2014

Pas d'augmentation sauf le réajustement sur le SMIC pour le niveau A

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 445,41 €	1 527,89 €	1 637,65 €	1 786,24 €	1 969,85 €	2 186,37 €	2 441,09 €	2 759,49 €

Pour les correspondances entre les anciennes et les nouvelles classifications voir la page TP.

Pour les ETAM à un horaire supérieur à 35 H qui ne sont pas à la convention forfait jour: il y a lieu de majorer par un coefficient multiplicateur suivant l'horaire effectué (voir ceux du TP).

Pour toutes précisions complémentaires prendre contact avec le syndicat.

OUVRIERS Bâtiment

A partir du 1^{er} janvier 2014 (pas d'augmentation sauf le SMIC)

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1 445,41 €	9,53 € (SMIC)
NI – P2	170	1 449,96 €	9,56 €
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 €

Nature de l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €
Temps de trajet	0,60 €	1,31 €	2,57 €	3,73 €	4,72 €	6,17 €
Frais de transport	0,71 €	1,63 €	4,81 €	7,59 €	10,50 €	13,25 €
TOTAL	10,37 €	12,00 €	16,44 €	20,38 €	24,28 €	28,48 €

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

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

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

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

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

Le barème maximum de l'URSSAF est de 87,4 € (hors région parisienne) par jour.

Carrières et matériaux au 1^{er} mars 2014

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2013		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	1456 €	9,60 €	Echelon 1	1 731€	11,41 €	Echelon 1	26 534	2211,17 €
Echelon 2	1 478€	9,74 €	Echelon 2	1 785 €	11,77 €	Echelon 2	33 692	2807,67 €
Niv 2			Echelon 3	1 909 €	12,59 €	Echelon 3	35 798	2983,17 €
Echelon 1	1 484 €	9,78 €	Niv 6			Niv 9		
Echelon 2	1 507 €	9,94 €	Echelon 1	1 942 €	12,80 €	Echelon 1	40 009	3334,08 €
Echelon 3	1 1552 €	76,17 €	Echelon 2	2017 €	13,30 €	Echelon 2	46 328	3860,67 €
Niv 3			Echelon 3	2 179 €	14,37 €			
Echelon 1	1 560 €	10,29 €	Niv 7			Niv 10		
Echelon 2	1 584 €	10,44 €	Echelon 1	2 222 €	14,65 €	Echelon 1	53 697	4474,75 €
Echelon 3	1 631 €	10,75 €	Echelon 2	2 357 €	15,54 €	Echelon 2	58 962	4913,50 €
Niv 4			Echelon 3	2 568 €	16,93 €			
Echelon 1	1 640 €	10,81 €						
Echelon 2	1 667 €	10,99 €						
Echelon 3	1 726 €	11,38 €						

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'ancien-

neté = 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 et rien depuis.

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1398,78	37,43	74,86	112,28	149,71	187,14
2	170	1410,05	37,94	75,87	113,81	151,75	189,68
2	180	1432,17	38,72	77,45	116,17	154,90	193,62
2	195	1480,18	40,10	80,20	120,30	160,40	200,50
3	210	1528,19	41,48	82,95	124,43	165,90	207,38
3	225	1576,20	42,85	85,70	128,55	171,40	214,25
3	245	1640,21	44,68	89,37	134,05	178,74	223,42
4	250	1656,21	45,14	90,29	135,43	180,57	225,72
4	270	1720,23	46,98	93,95	140,93	187,91	234,89
4	290	1784,24	48,81	97,62	146,43	195,25	244,06
5	310	1848,25	50,65	101,29	151,94	202,58	253,23
5	330	1912,26	52,48	104,96	157,44	209,92	262,40
5	350	1976,27	54,31	108,63	162,94	217,25	271,57

12

NOS DROITS

Le nouveau régime de chômage partiel ou d'activité partielle

Il est applicable aux demandes d'activité partielle formées à partir du 1^{er} juillet 2013 par l'employeur.

La durée de l'activité partielle :

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de 6 mois. Elle peut être renouvelée à condition que l'employeur souscrive des engagements.

Le contingent annuel d'heures indemnisables par salarié reste fixé à 1000 heures. L'indemnisation au titre de l'activité partielle des salariés en arrêt de travail en raison de la fermeture temporaire de l'établissement n'est plus limitée à 6 semaines consécutives.

Montant horaire des indemnités :

Le salarié conserve sa rémunération pour les heures travaillées et reçoit une indemnité d'activité partielle versée par son employeur. Cette indemnité correspond à 70 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sur la base de 35 h par semaine ou, si elle est inférieure, la durée collective ou stipulée au contrat de travail.

Si des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité est portée à 100 % de sa rémunération nette.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation perçue par l'employeur ne peut pas être supérieure à l'indemnité horaire due au salarié.

En aucun cas la rémunération d'un salarié à temps plein ne peut être inférieure au SMIC net (1133 euros net à partir du 1^{er} janvier 2014).

Détermination des heures indemnisables :

Le nombre d'heures pouvant donner lieu à l'attribution de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail (ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective ou stipulée au contrat de travail) et le nombre d'heures travaillées sur la période considérée.

Si la durée de travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture.

Au-delà de 35 H, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Elles sont néanmoins considérées comme des heures chômées dont la totalité est prise en compte pour le calcul des droits à congés payés et pour la répartition de la participation et de l'intéressement proportionnelle à la durée de présence du salarié.

EXEMPLES :

Pour un salarié faisant 39 heures de travail par semaine, qui, au cours d'une semaine d'activité partielle, ne travaille que 20 heures, le nombre d'heures indemnisables est : $35 - 20 = 15$ heures ;

Pour un salarié au forfait mensuel de 169 heures qui, au cours d'un mois d'activité partielle, ne travaille que 150 heures, le nombre d'heures indemnisables est : $151,67 - 150 = 1,67$ heures, soit 1h40 ;

Les salariés rémunérés selon un forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent bénéficier de l'activité partielle qu'en cas de fermeture de l'établissement et non en cas de réduction d'horaire. Ils peuvent en bénéficier dès la 1^{ère} demi-journée d'inactivité totale de tout ou partie de leur établissement. Donc, si un salarié voit son établissement fermer pour 2,5 jours, le nombre d'heures indemnisables est : $2 \times 7 + 3,5 = 17h30$.

Prise en compte pour les congés payés :

La totalité des heures chômées (même les heures au-delà de 35 h non indemnisées) est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés comme si le salarié avait travaillé.

CARRIERES ET MATERIAUX, BOIS, etc..... ATTENTION AU CALCUL DU CONGE PAYE!

En effet la loi prévoit deux façons de payer le congé payé, soit en maintenant le salaire, soit en attribuant le dixième des sommes perçues. La solution la plus favorable pour le salarié doit être retenue.

La règle du dixième de prendre en compte dans le congé payé les primes (qui ne sont pas des remboursements de frais) et les heures supplémentaires payées pendant l'année de référence.

Aux Basaltes du Centre et c'est probablement le cas dans toutes les carrières de Chambon; les fiches de paye ne prennent jamais en compte la règle du dixième qui permet de prendre en compte les primes perçues en cours d'année.

Cela devrait représenter un manque à gagner de plusieurs milliers d'euros que l'employeur s'est mis dans la poche.

Le délégué est intervenu oralement et stupéfaction! la direction indique que son avocat a dit que la règle du dixième n'existait pas.

Il intervient par écrit pour demander d'urgence une réunion afin de rétablir les salariés de l'entreprise dans leurs droits et faire les rappels nécessaires.

Promesse lui a été faite que le rappel sera fait. A voir et à vérifier.

Moralité de l'histoire il est indispensable de s'organiser à la CGT et d'avoir des délégués CGT pour avoir ses droits respectés.

NOS DROITS

OUVRIER DESAMIANTEUR, OUVRIER QUALIFIE

Le 01 avril 2014, la Cour d'Appel de RIOM est venue confirmer le jugement du Conseil de Prud'homme relatif à la reconnaissance du Niveau II coefficient 185 pour un désamianteur.

En effet, le salarié, désamianteur, était embauché au Niveau I Position 1 coefficient 150 tel un manoeuvre alors que cet emploi nécessite des connaissances indéniables sur les produits dangereux et la sécurité.

La convention collective du Bâtiment prévoit que: « *les ouvriers Niveau 1/1 effectuent des travaux de simple exécution ne nécessitant pas de connaissances particulières (...)* » alors que le Niveau II est le premier niveau des Ouvriers professionnels « *Travaux courant de sa spécialité réalisé à partir de directives générales, connaissances techniques de base de son métier (...)* ».

Ainsi un désamianteur, dans un milieu nocif et polluant, ne pouvait être un simple agent d'exécution d'autant que ce métier nécessite une formation aux règles de sécurité obligatoire.

Le Conseil de prud'hommes a, à juste titre, suivi cette argumentation en jugeant qu'un désamianteur ne pouvait pas être classé au Niveau 1/1 mais au Niveau II, ouvrier professionnel, condamnant ainsi la société à un rappel de salaire.

De plus, les juges prud'hommes ont également condamné l'entreprise à payer des dommages et intérêts pour non-exécution de bonne foi du contrat de travail.

La Société a cru bon devoir faire appel de cette décision en prétendant qu'il a été embauché sans qualification ni expérience, que la formation qu'il avait suivie n'était pas qualifiante mais avait pour seul objectif la connaissance du risque amiante, formation dispensée à tous les nouveaux embauchés.

La Cour d'Appel a examiné le poste de travail de désamianteur (Fiche ROME) en prenant en compte qu' « *un désamianteur est amené à réaliser des opérations techniques d'assainissement ou de décontamination en mettant en œuvre des équipements, matériels et procédures selon des règles de sécurité et sanitaires strictes, que cette fonction fait en principe l'objet d'un recrutement*

au niveau CAP/BEP ou plus élevé, que les tâches exigent à la fois la connaissance du danger des produits manipulés et de la façon de les manipuler en évitant ces dangers ne sont pas des tâches simples d'exécution ne nécessitant aucune connaissance particulière. » (...) « *qu'il en résulte qu'en tant que désamianteur M. X était tenu de connaître et d'exécuter des tâches complexes et techniques nécessitant des connaissances particulières (...)* qu'il était tenu de posséder les connaissances techniques de base de son métier et une qualification qui lui permettait de respecter les règles professionnelles, notamment en matière de sécurité et de contrôle du risque amiante, connaissance acquises par une formation professionnelle initiale, fut-elle de courte durée. Que ce niveau de qualification correspond ainsi à la définition du niveau II. »

La cour d'appel a rajouté : « *que le fait de reconnaître l'indice 185 à un désamianteur de la Société WIG France n'a pas pour effet de nier l'existence du Niveau 1/1 de la Conv. Coll. dès lors que cette convention ne s'applique pas qu'à la SAS WIG France mais à l'ensemble des entreprises du Bâtiment visées dans son objet, lesquelles ne sont pas toutes amenées à traiter avec des produits dangereux nécessitant une formation préalable obligatoire mais sont susceptibles de faire appel à des manoeuvres sans qualification. Que la SAS WIG France pourrait elle-même recruter des ouvriers non qualifiés pour des tâches de bases et non pas élaborées comme celles qu'elle a confiées à M. X.* »

La Cour d'Appel de RIOM a également jugé que « *le fait d'avoir privé M. X des droits auxquels il pouvait légitimement prétendre en matière de rémunération lui a nécessairement causé un préjudice* » qui fut réparé par l'octroi de dommages et intérêts.

- **VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS SUR VOTRE QUALIFICATION?**

DEMANDEZ A VOTRE DELEGUE LE JOURNAL SPECIAL QUALIFICATION.

- **VOUS ETES ADHERENT?**

DEMANDEZ VOTRE CONVENTION COLLECTIVE.

Tour des boîtes

VINCI: une tache sur la vitrine.

Les habitants d'un quartier de Marseille ont bloqué un chantier du promoteur Nexity afin de réclamer des emplois pour les jeunes de la cité mitoyenne où le taux de chômage dépasse les 50%.

Ils ont obtenu de la préfecture la promesse d'au moins dix recrutements sur des emplois de cofreurs, ferrailleurs ou manœuvres par les Travaux du Midi (filiale du groupe Vinci) sur le chantier.

Une belle tache sur la vitrine de Vinci. En effet ce groupe tente de masquer la destruction des emplois stables avec des droits en faisant appel à la précarité, la sous-traitance aux salariés détachés sous payés. Comme dans le temps les seigneurs et les maîtres des forges avaient leurs dames patronnesses, Vinci a ses fondations et obtient régulièrement d'une presse complaisante des articles « cirage de bottes ».

Cette mobilisation populaire a permis de faire partiellement échec à la politique de sous-traitance et d'appel à des salariés détachés.

DUMÉZ AUVERGNE

La fusion à peine finie de Dumez-Lagorsse, SOBEA et MERLE, les élections des représentants du personnel ont eu lieu en février.

Nous avons rencontré une première difficulté car malgré l'augmentation importante des effectifs le nombre de représentants du personnel n'a pas bougé et a même considérablement diminué par rapport à l'ensemble des élus précédents dans les trois entreprises. Ceci nous a créé des difficultés pour constituer les listes et que chacun se sente représenté.

Par contre le fait nouveau et très important c'est la constitution de liste chez les ETAM et chez les cadres. Au total après les deux tours

Pour le comité d'entreprise : Collège ouvrier 2 élus CGT, 1 sans étiquette

Collège ETAM 1 élu CGT, 1 élu CGC

Collège cadre 1 élu titulaire CGC, 1 élu suppléant CGT

Pour les délégués du personnel Collège ouvrier 3 élus CGT, 1 sans étiquette

Collège ETAM et Cadres : 1 élu CGT, 1 élu CGC

Bravo et bon courage à tous les élus CGT, ils vont

avoir du travail dans la période de chômage qu'elle traverse.

L'entreprise n'a versé aucune participation et aucun intéressement par contre les dirigeants ont eu jusqu'à 6000 € de prime.

Beaucoup de salariés sont au chômage partiel et d'autres en grand déplacement.

CEGELEC: Pour la direction faut que ça saigne !

La direction a modifié l'organisation du travail en prétendant ne plus rémunérer le temps passé entre le dépôt et le chantier, or malgré ses écrits les salariés sont obligés de passer au dépôt, soit pour conduire le véhicule, charger le matériel, prendre les instructions et en tous les cas se changer. En effet, les chantiers étant itinérants ne disposent pas de vestiaire.

Le syndicat CGT a écrit un courrier à la direction pour lui rappeler la loi.

Les dispositions mises en place sont donc contraires à la législation confirmée par de nombreuses jurisprudences tant de la Cour de Cassation que de la Cour d'Appel de Riom.

Par ailleurs, les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au planning doivent être considérées comme heures supplémentaires et payées à la fin du mois où elles ont été exécutées.

De plus le temps d'habillage n'est pas indemnisé.

Enfin le contrat de nettoyage des vêtements de travail a été annulé. Les salariés doivent faire laver ceux-ci et d'amener la facture, mais cela se fait en dehors du temps de travail, nous contestons la légalité de ceci.

Le syndicat a invité l'employeur à négocier ce dispositif avec les représentants du personnel. Il semble que le personnel ne soit pas opposé à une indemnisation comme la Cour de Cassation l'a imposé dans un arrêt Castorama.

La restructuration continue. CEGELEC change de structuration et de nom au 1er avril et s'appelle désormais CEGELEC Réseaux Auvergne Drôme Ardèche.

L'entreprise veut elle descendre en dessous du seuil de 50 salariés? La pression continue sur les salariés avec 9 départs depuis quelques mois pour licenciement, rupture conventionnelle et démissions « forcées ».

Tour des boîtes

Les licenciements seront contestés devant le prud'hommes, comment peut on accepter qu'un chauffeur soit licencié pour faute grave parce qu'il a un accident de la circulation? La direction invoque le coût alors que le véhicule n'était pas assuré correctement notamment au vu de sa valeur.

Et ce n'est pas fini plusieurs salariés subissent du stress et viennent au travail en reculant. Nous avons du alerter l'inspection et la médecine du travail pour plusieurs cas de mal être au travail. Le CHSCT joue son rôle et a créé une commission chargée de gérer ses risques.

La direction pousse « au chacun pour soi », ainsi l'augmentation n'est pas garantie mais individualisée. Il nous faut rester unis car malgré les beaux discours, elle n'est grassement payée par Vinci que pour un objectif faire remonter la plus value massivement (6 % du chiffre d'affaires-ce n'est par rien) pour les gourmands actionnaires Vinci.

Enfin une bonne nouvelle la société a repris le marché de l'éclairage public et des bornes escamotables de la ville de Clermont-Ferrand.

MAZET

La CGT a demandé lors de la négociation annuelle 3% d'augmentation pour tous, le paiement des jours de carence en maladie et une prime d'entretien des vêtements de travail.

Les résultats ne sont pas à la hauteur: 1,3 % garantis pour les salaires, rien pour les jours de carence et un paquet de lessive pour les « blancs ».

La géo localisation est mise en place dans les véhicules. Sous motif officiel d'économie de carburant, il s'agit bien de surveiller les salariés. Nous disons chiche, payez toutes les heures de conduite effectuées en plus par les salariés qui ne sont actuellement pas rémunérées.

GENESTE: Pas d'augmentation

La direction ne lâche rien sur les salaires mais maintient la pression sur plusieurs salariés afin qu'ils quittent l'entreprise.

VB (anciennement Vernet Bosser) La période des vaches maigres continue !

Echec de la négociation annuelle des salaires. La délégation a eu droit aux pleurnicheries habituelles « contexte difficile, résultat difficile », elle se garde

bien de dire combien la holding reprend. Après plusieurs années sans augmentation elle propose « de maintenir le pouvoir d'achat » sans préciser ce que ça représente en pourcentage, 0,7 %?

Quant aux ETAM et aux chefs d'équipes ouvriers ils n'auront rien ! La CGT a refusé de signer, elle demandait le maintien du pouvoir d'achat pour tous et le respect des accords d'entreprise.

La direction refuse d'appliquer le jugement gagné par 4 salariés devant la Cour d'appel sur leurs qualifications contre l'ancienne direction.

Elle cherche vraiment les bâtons pour se faire battre!

EUROVIA DALA.

Négociation d'un Protocole d'accord pour une prime d'intéressement :

En 2011, notre délégation avait formellement refusé d'apposer sa signature sur un protocole permettant la distribution d'une prime de 500€ aux salariés des agences à zéro accident du travail avec arrêt.

Ce que nous craignons est confirmé aujourd'hui par un constat affligeant, des accidents du travail et des arrêts ont été dissimulés.

Au Puy, des ouvriers ont même été menacés de représailles s'ils déclaraient leur accident.

La direction propose une nouvelle "formule".

Expertise comptable :

Après deux années de collaboration avec le cabinet APEX, la majorité des élus a souhaité désigner le cabinet DIAGORIS à l'analyse des comptes de l'année 2013.

Élections Carrières: La démocratie selon VINCI:

Prochainement, les salariés des différents sites d'exploitation de l'entreprise EUROVIA, filiale de l'entreprise mondialement connue VINCI seront appelés à élire leur représentants du personnel.

Un chasse aux sorcières sans merci a été organisée, de nombreuses ruptures conventionnelles et autres pressions ont été mises en œuvre sur les anciens élus et sur ceux qui seraient susceptibles de l'être.

De peur de voir arriver la CGT dans ses murs, la direction a même mis en place une stratégie électorale.

Certains dirigeants sont malheureusement plus habiles en harcèlement qu'en technique commerciale.....

Tour des boîtes

SOREBAT: Se faire respecter

Cela fait un an que cette petite entreprise a été mise en sauvegarde judiciaire. Les congés payés de Noël n'ont pas été payés. Les salaires arrivent en retard et les salariés doivent payer des agios. Ainsi pour les salaire de mars, ils n'ont perçu un acompte que de 300 € le 2 avril. Comment faire face pour payer les loyers ou des crédits? De plus ils ne sont tenus au courant de rien et l'employeur répond par le mépris à leurs légitimes demandes.

Aussi ils ont décidé d'écrire une lettre au cabinet Gladel pour dire qu'ils n'acceptaient plus que cela continue comme ça. Du coup pour la première fois les salaires ont été versés avant le 10 et les congés payés attendus depuis trois mois ont été payés.

L'entreprise passait le 11 avril devant le tribunal de commerce de Clermont. Un plan de continuation a été proposé, l'entreprise s'est engagée à verser les payes le 10 et à rembourser les agios.

STA CIRCET condamné

En 2009 un accord syndical avait été signé fixant « la prime de treizième mois » à 700 €, payés en deux fois. Il a été appliqué en 2009 et 2010. Puis l'employeur a décidé de le baisser à 550 € après en avoir averti le CE.

Un accord d'entreprise avec un syndicat c'est une parole donnée et on ne peut revenir en arrière .

Le délégué syndical saisissait le tribunal qui lui a donné raison et lui a accordé un rappel de plus de 1000 €.

La CGT va demander à l'entreprise de faire le rappel à l'ensemble des salariés.

C'est une nouvelle preuve de l'utilité du syndicat.

MECI: condamné une nouvelle fois

Un salarié a été à plusieurs reprises en maladie à cause de problèmes de dos. Or l'employeur n'a pas fait passer les visites de reprise à la médecine du travail. L'employeur continuait de le faire travailler sans aucun aménagement de poste. Finalement son état de santé s'est aggravé contraignant le salarié à s'arrêter de nouveau et même à être déclaré inapte. Le salarié saisissait le conseil de prud'hommes pour faire reconnaître que l'employeur n'avait pas rempli ses obligations en ne faisant pas passer des visites obligatoires et qu'il était de ce fait responsable de l'aggravation de son état de santé qui l'avait rendu inapte et lui avait fait perdre son emploi. Le conseil lui a donné raison en disant : « **la carence fautive de l'employeur engage sa**

responsabilité et ouvre droit à des dommages et intérêts....l'obligation de sécurité impose à celui-ci de ne pas laisser travailler un salarié sans avis d'aptitude .. » Constatant ainsi que l'employeur lui avait fait subir un préjudice il l'a condamné à lui verser 9000 €. Nous ne savons pas encore si l'employeur va faire appel de ce jugement. Cela est peu probable car il risque d'être condamné plus fortement devant la Cour d'Appel. MECI qui se permettait d'afficher un jugement dans l'entreprise quand il gagnait n'affiche pas les jugements quand il perd.

MECI L'arnaque

Nous avons déjà eu l'occasion d'attirer l'attention dans ce journal sur l'arnaque qui pouvait exister par la subrogation en cas d'accident du travail.

La subrogation est le document que signe un salarié qui permet à l'employeur de toucher directement les indemnités de sécurité sociale en cas de maladie ou d'accident du travail.

Elle se généralise notamment à la suite de l'accord qui prévoit le paiement du délai de carence.

C'est à priori intéressant puisque le salarié continue à percevoir son mois complet de la part de l'employeur (sans les déplacements) à la fin de chaque échéance, ce qui évite d'attendre le règlement de la sécu puis après celui de le l'employeur et PRO BTP.

Par contre il arrive que les indemnités journalières en cas d'accident du travail soient plus fortes que le salaire mensuel net. C'était le cas pour un salarié de MECI qui avait fait beaucoup d'heures supplémentaires le mois précédent son accident du travail. Heureusement il avait pris soin comme nous le préconisons de vérifier les indemnités sécu perçues par l'employeur. Il s'est aperçu qu'elles étaient plus élevées que ce que MECI lui reversait. MECI gardant le reste dans sa poche. Il écrivait à celui-ci pour qu'il lui rende les sommes versées par la sécu indument gardées par celui-ci. Il reçut pour seule réponse une lettre de licenciement, difficile à justifier puisque le salarié était en accident depuis plus de trois mois. Finalement MECI ne s'est pas gêné et a reproché au salarié son accident!

Nous espérons que la condamnation au tribunal sera forte . Que dirait on si un jeune pris la main dans me sac pour avoir volé une voiture avait agressé celui qui l'avait démasqué? On le condamnerait à de la prison, c'est exactement ce qu'a fait MECI en privant d'emploi le salarié qui venait lui réclamer l'argent qu'il lui avait volé.

Tour des boîtes

Roggerini: le compte n'y est pas

Un accord avait été signé sur l'intéressement à la suite d'un mouvement de grève en 2006 des PME du gros œuvre. Il prévoyait l'attribution d'une prime un espèce de treizième mois. Cet accord à durée limitée de trois ans a été « oublié » par la direction en 2012 puis résilié un an après. Oui mais voilà il manquait un an de prime. Pour masquer ce non respect de la parole donnée la direction a donné un acompte en 2012 qu'elle a repris en 2013. Le compte n'y est pas. De même que sur les augmentations de salaire.

Une pétition en ce sens a été signée par l'ensemble des salariés

Le délégué a été la porter. La direction doit donner une réponse. En fonction de la réponse apportée les salariés prendront leur décision. La direction devra bien écouter ceux qui font la richesse de l'entreprise.

EO2: bienvenue à la CGT

EO2 est une petite entreprise d'une vingtaine de salariés située à Herment qui fabrique des granulés de bois pour le chauffage.

A l'occasion des élections une liste CGT s'est créée et a été élue dès le premier tour. La première réunion a eu lieu, les questions ont été nombreuses et les salariés attendent les réponses.

SPIE SUD EST ; Une première

Le lundi 27 février, 200 salariés de SPIE Sud Est ont participé au mouvement de grève, au siège de la filiale dans la banlieue lyonnaise. Une dizaine de salariés de Clermont y participaient.

Les revendications portaient principalement sur une revalorisation salariale générale et une amélioration des conditions de travail.

En effet les augmentations ont été distribuées à la tête du client et les salariés n'ont aucune garantie de leur pouvoir d'achat.

Célium Energies Centre: Egalité de traitement? Chiche!

Nous avons obtenu à la négociation annuelle : 1% d'augmentation générale et 0,5% de la masse salariale au mérite, quelques primes de résultat et nouvelles qualifications.

Concernant la couverture des frais médicaux la direction finalise avec PROBTP un nouveau contrat dont le coût sera pris à 50% par l'entreprise, 50% par les salariés, ce qui n'était pas le cas auparavant pour les ouvriers (60/40). A venir de meilleurs remboursements pour les ouvriers avec ce nouveau contrat que la direction mettra en place à partir de mai, mais avec un surcoût non négligeable pour eux (20€ en moyenne par mois).

À contrario, les Etam et cadres passent « à travers les gouttes », puisque auparavant 80% étaient à leur charge pour des options sensiblement similaires à ce nouveau contrat. Etant pour l'égalité de traitement entre salariés, cela nous semble une bonne mesure.

La direction d'accord pour l'égalité de traitement quand cela à un coût pour les ouvriers mais n'est plus d'accord par contre quand ce la constitue un « plus » pour eux. En effet la direction n'a pas souhaité concilier lors de l'audience du 5 mars au tribunal des Prudhommes, au sujet de la suppression des 3 jours de carence maladie pour les ouvriers au nom de l'égalité de traitement pour les salariés d'une même entreprise. L'affaire est renvoyée au bureau de jugement au 11 septembre 2014, la jurisprudence étant en notre faveur, nous espérons bien obtenir cette reconnaissance.

Eiffage Energie: Mobilisation du personnel

Dans la Loire, comme à Riom à l'initiative de la CFDT et la CGT, les salariés ont débrayé en mars.

En effet ils n'acceptent plus les augmentations à la tête du client et d'être soumis à des rémunérations comme l'intéressement qui ne fait que baisser.

Finalement la masse salariale augmente de 1,8 %, avec un minimum de 15 € par salarié.

Le panier passe à 11,63 € et augmente de 1 € dans la Loire où il était plus bas.

L'astreinte passe à 180,20 € pour une semaine.

La prime de maître d'apprentissage passe à 225 € par an et par apprenti.

Un nouveau représentant syndical CGT de Montbrison a été nommé pour le Comité d'entreprise.

**ENSEMBLE LES SALARIES DISENT;
LES AUGMENTATIONS A LA TETE DU CLIENT,
CA SUFFIT!**

Tour des boîtes

ALLIER

MANIFESTATIONS 1er MAI

PEINTAMELEC CONSTRUCTION : où est la vérité ?

La direction annonçait début janvier que « l'hémorragie financière s'était arrêtée », les comptes étaient stabilisés.

Un mois plus tard l'entreprise déposait le bilan et était mise en redressement judiciaire.

Celui-ci touchait le site de Grenoble et de Vichy mais pas celui de Romagnat.

La CGT a organisé une réunion d'information des salariés à la bourse du travail à Vichy. Nous étions nombreux car les inquiétudes sont vives et les questions de tout ordre nombreuses.

Les salariés ont rappelé tout leur savoir faire et leur haute technicité et n'entendaient pas être tenus pour quantité négligeable. C'est eux qui ont fait cette entreprise et comptent bien être informés de leur sort et éventuellement se faire entendre.

Les salariés ont demandé au Comité d'entreprise d'exiger du cabinet Gladel, l'administrateur nommé par le tribunal de commerce de venir expliquer quels étaient les perspectives pour l'avenir et pour les emplois.

Celui-ci est venu expliquer que l'on cherchait un repreneur, un appel à candidatures a été fait. Le tribunal de commerce a d'ailleurs repoussé le délai pour déposer des dossiers de reprise

Il statuera sur le sort de l'entreprise et les plans de continuation proposés fin mai.

Quant au site de Romagnat, il vient d'être mis en redressement judiciaire. Les salariés s'inquiètent à juste titre. Fortement touchés par les difficultés du groupe pour l'approvisionnement et voient les salaires arrivés en retard, ils attendent de voir les offres de reprise pour savoir leur avenir.

DUMONT: Bravo aux délégués CGT

En effet ceux-ci ont été brillamment réélus avec plus de 80 % des voix des inscrits. Merci au salarié d'avoir donné cette légitimité aux délégués.

Ils ont obtenu une augmentation généralisée de 1,2 %.

GUELPA: Suite aux prud'hommes

Cinq salariés saisissent les prud'hommes pour faire respecter leurs droits en matière de papiers, petits et grands déplacements et pour certains le paiement du préavis.

CONTRE L'AUSTERITE

POUR UN AUTRE PARTAGE DES RICHESSES

POUR L'EMPLOI

POUR LA DEFENSE DE LA PROTECTION SOCIALE

LIEUX DE RASSEMBLEMENT

- MONTLUCON 10 H Place Piquand
- AURILLAC 10 H Place de la Paix
- LE PUY 10 H Place Candelade
- CLERMONT 10 H Place Delille

A Clermont arrivée à la place de la Liberté à la Maison du Peuple suivi d'un déjeuner convivial et festif.



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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

HAUTE LOIRE

EUROVIA Le Puy : Germinal, le retour!!

La punition pour les fortes têtes de cette agence, c'est le ramassage des débris, 45 h par semaine, sous les tapis des concasseurs d'une filiale de recyclage en banlieue Lyonnaise.

Le souci, c'est que, outre le béton, le plastique et le bois, il y a ausside l'amiante.

Tous ces salariés, mais également les clients et les riverains de ce site ont pu être exposés et infectés par des poussières nocives.

La direction croit s'en sortir, une fois de plus, avec une pirouette et des fiches d'exposition, nous irons plus loin et ne lâcherons pas.

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
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
BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ Lundi de 18 H à 19 H ⇒ Mercredi de 17H à 19H

René DEFROMENT : 06 09 62 66 49

Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02

Laurent DIAS : 06 22 28 08 19

Aurore BION : 06 11 23 78 65

Pour la Haute-Loire

Laurent BATISSON : 06 66 66 90 67

Pour l'intérim

Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52