



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 7 novembre 2014

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Novembre 2014 - N° 71



Sommaire

Edito	p 1
Gattaz trophique	p 2 et 3
Les acquis sociaux	p 4
Médaille du travail	p 5
Fraudes	p 6
Salariés détachés	p 7
CDI	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Retraites	p 13 à 15
Tour des boîtes :	p 16 à 19
AG et Permanences :	p 20

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 : 2272-1906

Directeur de publication :
René Defroment

Le salaire, c'est l'emploi, L'austérité, c'est le chômage !

Cela fait près de quarante ans que le patronat nous explique que pour que ça aille mieux il faut que les salariés acceptent la baisse de leur salaire, de leurs retraites, de leurs droits et l'augmentation de la précarité.

Cela a commencé en 76 avec le premier ministre Raymond Barre champion de la rigueur qui a interdit les accords prévoyant que les salaires augmentent comme le SMIC. Il fallait déjà se serrer la ceinture.

On assiste au développement de l'intérim et de la précarité dans les années 80.

Cela a continué en 86 avec Gattaz (le père) qui avait promis 400 000 emplois, si on supprimait l'obligation pour les patrons de demander de supprimer l'autorisation par l'inspection du travail des licenciements économiques. Les licenciements boursiers se sont multipliés et les 400 000 nouveaux emplois n'ont jamais eu lieu. Chirac nous annonce qu'on voit le bout du tunnel.

En 93, il y a eu la réforme des retraites Balladur qui a provoqué une perte de pouvoir d'achat considérable avec le passage aux 25 meilleures années et l'augmentation du nombre d'années de cotisations.

En 2003 nouveau coup dur sur les retraites avec le passage à 42 ans de cotisations.

En 2006 la tentative d'instaurer un SMIC jeune est repoussée par la mobilisation unie de la jeunesse et des salariés

En 2010 encore un coup sur les retraites et la fin de la retraite à 60 ans

Pendant toutes ces années le désengagement de la sécurité sociale est permanent avec comme conséquence l'explosion du prix des mutuelles.

Et cela va de plus en plus mal pour les salaires, l'emploi, les retraites, la sécurité sociale et de mieux en mieux pour les dividendes et les grosses fortunes.

Seule parenthèse dans ce sombre tableau la période 2007/2011 avec les 35 heures et deux millions d'emploi créés en quatre ans.

Pourtant, c'est cette voie de baisse du salaire que poursuit et accentue ce gouvernement avec l'ANI et les cadeaux au patronat.

Le résultat est certain ils ne serviront pas l'emploi et accentueront les inégalités entre ceux qui détiennent le capital et ceux qui travaillent.

Les cures d'austérité imposées dans les autres pays d'Europe ont les mêmes résultats néfastes pour les salariés.

**Nous allons droit dans le mur,
Seule la mobilisation des salariés peut l'empêcher.**

Une attaque contre les acquis sociaux

GATTAZ TROPHIQUE

Gavé par le gouvernement, Gattaz, le patron du MEDEF se plaint encore la bouche pleine qu'il n'en a pas assez.

Pas assez d'aide de l'état, les 20 Milliards du CICE devenus plus de 40 milliards avec le pacte de responsabilité, les baisses de cotisations ne leur suffisent pas. Ceux qui se plaignaient de « l'état providence », exigent 50 milliards pour le patronat et tout de suite.

Et de proposer une série de mesures en droite ligne de Mme Parisot qui l'avait précédé à la tête du MEDEF : « *la liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail* ». Vous avez bien compris qu'elle ne parlait pas des libertés pour tous mais de la liberté d'exploiter pour le patronat. Gattaz poursuit, il faut

- Remonter les seuils sociaux c'est-à-dire en clair limiter le droit pour les salariés de se défendre collectivement, supprimer les comités d'entreprises, les délégués du personnel et les délégués syndicaux.
- Supprimer l'interdiction du travail le dimanche et après 21 heures.
- Instaurer un salaire inférieur au SMIC pour « les populations très éloignées de l'emploi » autrement dit les chômeurs longue durée aujourd'hui et tous demain.
- Supprimer des jours fériés

Pour le Medef, « *le nombre de jours fériés (11 au total) et les complexités d'organisation qu'ils induisent sont un frein à la croissance et donc à l'emploi* ».

- Supprimer les 35h. C'est-à-dire que les heures effectuées au dessus de 35 heures ne seraient plus forcément payées en heures supplémentaires, le seuil de déclenchement serait négocié dans chaque entreprise.
- Supprimer le contrat à durée indéterminée et créer un contrat de « projet » comme le contrat de chantier. C'est-à-dire que l'employeur pourrait licencier à tout moment licencier un salarié sans avoir de motif et sans aucune indemnité.

Après avoir obtenu la diminution de la prescription des rappels de salaire de cinq à trois ans. Il parle de supprimer les prud'hommes, les sanctions aux prud'hommes seraient un obstacle au développement économique des entreprises, donc à l'emploi.

Supprimer les protections des salariés contre l'arbitraire patronal pour des promesses

« bidon » d'embauche est une spécialité de famille. Il y a trente ans son père promettait déjà 400 000 emplois si l'on supprimait la nécessaire autorisation de l'inspection du travail pour licencier pour raison économique. Chirac a supprimé cette autorisation mais le résultat a été plutôt quatre cent mille chômeurs de plus et non quatre cent mille de moins comme promis.

Toutes ces mesures ont prouvé que leur seule efficacité n'était pas l'emploi, mais de remplir les poches du patronat. En effet si elles étaient efficaces il n'y aurait pas plus de 3 millions de chômeurs

RESULTAT GATTAZ...TROPHIQUE

Les dividendes augmentent de 30 % et le nombre de chômeurs aussi

Les dividendes distribués d'avril à juin 2014, ont augmenté de 30 % en un an !

Pendant que le gouvernement implore les entreprises d'investir et d'embaucher, ces dernières empochent les deniers publics pour mieux arroser les actionnaires.

Une étude réalisée par un fonds d'investissement (Henderson Global Investors) montrent que les entreprises européennes auraient distribué entre avril et juin dernier pas moins de 115 milliards d'euros de dividendes, soit une hausse de 20 % par rapport à l'an dernier. Ce sont les dividendes des entreprises françaises, qui ont le plus progressé (plus de 30 %).

Or 2013 s'était déjà avérée être une année faste pour les dividendes des actionnaires déjà en progression de 9,2 %. L'argent du CICE pour les plus grosses entreprises ne fait que nourrir les actionnaires, les 135,5 millions d'euros accordés aux banques sont donc un pur effet d'aubaine. A ce titre, les 26 millions touchés par la Société générale ou les 40 millions du Crédit mutuel sont de prodigieux exemples de gaspillage d'argent public. D'ailleurs les chiffres de l'Insee montrent que si les entreprises ont commencé fin mai à toucher le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, l'investissement a reculé au deuxième trimestre, elles n'ont que faire des incantations du ministre des Finances à « saisir cette chance pour investir, innover et embaucher », pour reprendre ses mots, que celles-ci vont modifier leurs comportements.

La remise en cause des cadeaux aux multinationales sous forme de Cice est indispensable alors que ce dispositif va monter en flèche.

TOUJOURS PLUS POUR LES ACTIONNAIRES

Plus on est riche plus on le devient,

Plus on est pauvre plus on le devient.

Depuis 2008, le niveau de vie des plus démunis diminue et l'écart avec les plus riches s'accroît.

Le pouvoir d'achat augmente pour les 50 % plus riches et diminue pour les 50 % plus pauvres.

Plus 1 800 euros annuels pour les 10 % les plus riches,

Moins 400 euros pour les 10 % les plus pauvres.

Alors que les plus aisés continuent d'oser se plaindre d'être matraquées par les impôts et demande plus d'aides au gouvernement, ce sont les plus modestes, les chômeurs, les ouvriers et les employés, la main d'œuvre peu qualifiée travaillant dans les petites entreprises du secteur privé et les immigrés qui trinquent.

Parmi les 50 % les plus riches, les revenus ont continué à progresser entre 2008 et 2011 : + 500 euros gagnés par an pour ceux de la tranche située entre les 70 et les 80 % les plus aisés, jusqu'à + 1 800 euros pour ceux des 10 % supérieurs car plus on est riche plus on le devient.

Le tiers de la population situé entre les 40 % les plus pauvres et les 30 % les plus riches ont vu leur situation stagner. Enfin, parmi les 40 % du bas de la hiérarchie sociale, les revenus diminuent de 300 à 400 euros par an.

Les employés et les ouvriers, qui ont perdu respectivement 500 et 230 euros sur l'année entre 2008 et 2011, quand les cadres ont gagné 1 000 euros, soit un mois de travail d'un Smicard.

Ces chiffres ont été publiés par l'Observatoire des inégalités.

Attention : notre but n'est pas d'opposer les salariés entre eux.

Il est légitime que le pouvoir d'achat augmente pour tous.

C'est la revendication de la CGT : un juste partage des richesses créées.

Ceux qui divisent c'est le patronat. Chez Eurovia par exemple la politique salariale fait stagner les salaires de la très grande majorité des salariés mais accorde 5 % d'augmentation aux plus hauts cadres en charge « de faire suer le burnous » aux salariés pour que la plus value remonte aux actionnaires Vinci.

CICE : de la confiture donnée aux cochons

Pilier de la politique du gouvernement, le crédit impôt compétitivité aux entreprises (CICE) représentait en 2013 10 milliards de cadeaux aux entreprises.

Le CICE est un allègement d'impôts pour les entreprises calculé en fonction de leur masse salariale, hors salaires supérieurs à 2,5 fois le Smic. Son montant, 4 % des rémunérations brutes versées en 2013, va passer à 6 % l'an prochain sur les rémunérations au titre de 2014. Il devrait coûter en vitesse de croisière plus de 20 milliards d'euros par an et sera intégré au "pacte de responsabilité".

Contrairement aux annonces faites par le gouvernement pour justifier ces cadeaux au patronat, il a eu un effet nul sur l'emploi. Un rapport parlementaire vient de rendre un premier bilan d'étape. Il tente de justifier son manque d'effet sur l'emploi.

« Il est encore trop tôt pour tirer un bilan définitif de l'application du CICE, et notamment pour tenter d'évaluer ses effets économiques. L'évaluation du CICE serait très difficile et pas possible avant des années. »

Aucun contrôle n'est effectué sur son utilisation et sur son utilité

Le CICE est une formidable aubaine pour payer moins d'impôts sans améliorer les conditions sociales des salariés.

Le CICE bénéficie aux entreprises qui en ont le moins besoin. Le commerce et l'hôtellerie-restauration, le BTP où les bas salaires sont légion, sont ainsi les premiers bénéficiaires. La grande distribution devrait toucher 3 milliards en 2014. Auchan a bénéficié de 115 millions. Carrefour, qui bénéficie déjà de 90 millions d'euros au titre des allègements Fillon et de 25 millions au titre des exonérations TEPA, a touché 90 millions d'euros au titre du CICE. 26 millions d'euros pour la banque BNP Paribas.

La Poste (qui vient d'annoncer une hausse historique de 10 centimes du prix du timbre) a touché 300 millions d'euros en 2013.

Les géants du BTP Vinci, Bouygues et Eiffage figurent parmi les plus gros bénéficiaires, avec des enveloppes de Cice se situant à 130 millions d'euros pour le premier, à 87 millions pour le second, et de 85 millions pour le troisième.

Le grand patronat agit en classe organisée pour défaire les acquis sociaux.

LE MEDEF NE DEFEND PAS L'INTERET GENERAL MAIS CEUX D'UNE CLASSE

Quand il parle emploi, il pense profits!

Le grand patronat a été grandement déstabilisé au sortir de la guerre de 40 car ceux qui criaient au patriotisme ont collaboré sans vergogne avec l'occupant !

Il a du accepter le programme du conseil national de la résistance qui lui imposait des règles de solidarité tel que la sécurité sociale et des droits pour tous tels que les conventions collectives.

Ils ont du reculer à nouveau en 68 en augmentant les salaires et en reconnaissant le syndicat.

Depuis en développant le chômage et la précarité, ils défont (pas aussi vite qu'ils le voudraient) ce qui a été acquis par les salariés.

Pour cela, ils ont aussi besoin des média (grands journaux, télé à leur botte). Ainsi on a vu la grande presse en chœur se déchaîner contre la CGT, (de même qu'on les avait vu soutenir le projet de constitution européenne) à l'occasion de la grève des cheminots. La CGT serait responsable de tous les maux de la société française, des bas salaires, du chômage. Pas un média n'a parlé de la grève des cheminots suédois qui a duré plus de quinze jours et dans le même temps contre leur repeneur privé Veolia, ni récemment de celle des cheminots en Allemagne. Pas un n'a parlé de la grève des avocats pour une revalorisation de l'aide juridictionnelle qui elle aussi gêne les usagers et notamment les salariés qui demandent leur dû aux prud'hommes, mais le propre d'une grève c'est de déranger.

Le rédacteur en chef du journal Le Point a atteint des sommets en la matière dans un article portant toute la haine du patronat contre la CGT.

Que le grand patron du groupe Total décède et cela fait des quart d'heures de pleurnicheries et d'éloges sur les écrans télé sans rappeler que ce groupe est le responsable des morts d'AZF, qu'il fait travailler en Birmanie les salariés avec la mitrailleuse des dictateurs dans le dos et qu'il est champion pour payer moins d'impôt qu'une PME locale.

Ils sont encore complices du patronat et du gouvernement en répétant pendant des années que la responsabilité de tous nos maux c'est le coût du travail, et ne parlent pas des cadeaux aux actionnaires qui se gavent déjà.

Ceci alors que chaque jour qui passe montre l'échec de cette politique et que la seule façon de relancer l'économie c'est d'augmenter les salaires et diminuer les profits (le coût du capital).

**CE N'EST PAS LE COUT DU TRAVAIL QU'IL FAUT BAISSER
C'EST LE COUT DU CAPITAL !**

La politique gouvernementale déçoit cruellement les salariés et contribue à l'idée qu'il ne serait pas possible de se défendre.

Un salarié disait en voyant tous les méfaits de cette politique notamment avec la venue massive des salariés détachés : « C'est David contre Goliath », (le petit contre le grand). Rappelons que c'est David qui a gagné ! Il nous faut bannir cet esprit défaitiste qui nous fait perdre les batailles avant de les avoir mené.

Oui quoi qu'en dise les média, l'organisation en syndicat pour s'unir et se défendre est plus qu'utile, elle est indispensable sur les petites comme les grandes revendications.

LE CONSEIL NATIONAL DE LA RESISTANCE

Créé pour unifier la résistance pendant la guerre de 40, son premier président fut Jean Moulin, délégué du général de Gaulle.

L'unification se produit en mai 1943,

Il réunit des représentants des huit grands mouvements de résistance, les représentants des deux grands syndicats d'avant-guerre la CGT et la CFTC, les représentants des six principaux partis politiques (PC, SFIO, radicaux, démocratie chrétienne).

Outre unir la résistance le CNR pense l'avenir et adopte en mai 1944 le programme du Conseil national de la Résistance qui prévoit

- Un « plan complet de sécurité sociale » c'est-à-dire une Sécurité sociale pour tous prévoyant remboursements des frais médicaux et indemnités de chômage,
- Des retraites étendues à toutes les catégories de salariés (les commerçants en resteront exclus),
- Une économie planifiée, la nationalisation des grandes entreprises exploitées par l'occupant, en particulier Renault, la SNCF, Air France, de grandes banques, sans pour autant rompre avec le capitalisme.
- subvention d'un programme culturel

Ces actions ont constitué une grande partie des acquis sociaux de nos générations et élaboré des règles permettant la solidarité pour sortir de la pauvreté.

La suppression revendiquée par le patronat de ces principes accroît les inégalités et renforce la pauvreté.

NOS DROITS

Conditions d'ancienneté

La médaille d'honneur du travail récompense l'ancienneté de services des salariés du secteur privé. Elle est attribuée à la demande de l'employeur ou du salarié qui doit déposer un dossier.

Elle est assortie d'un diplôme et, dans certains cas, d'une gratification. Son montant (à condition de ne pas dépasser le salaire mensuel de base du bénéficiaire) est exonéré de la taxe sur les salaires et de l'impôt sur le revenu.

Les médailles métalliques sont frappées et gravées aux frais des bénéficiaires ou de leurs employeurs. La commande peut être adressée à l'Administration des Monnaies et Médailles après publication des promotions au Recueil des actes administratifs des départements.

Quels salariés ?

Peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail les salariés du privé, qu'ils soient ou non de nationalité française, travaillant sur le territoire de la République pour des employeurs français ou étrangers.

La médaille d'honneur comporte quatre échelons :

- la médaille d'argent, après 20 ans de services ;
 - la médaille de vermeil, après 30 ans de services ;
 - la médaille d'or, après 35 ans de services ;
- la grande médaille d'or, après 40 ans de services.

Ces médailles peuvent être accordées après 18, 25, 30, 35 ans de services si l'activité exercée par les salariés présente un caractère de pénibilité (travail à la chaîne, en équipes successives...) et permet un départ à la retraite anticipé. Les grands invalides du travail bénéficient également de règles plus avantageuses.

Lorsqu'une salariée (ou un salarié) aura interrompu son activité professionnelle à la suite [d'un congé de maternité ou d'adoption dans les conditions prévues par l'[article L. 1225-67 du code du travail](#)], la période d'interruption sera prise en compte pour l'attribution de la médaille d'honneur du travail et s'ajoutera, à concurrence d'une année au maximum, aux services réellement effectués.

Quelle procédure ?

Le salarié doit remplir un formulaire ([Cerfa 11796*01](#) ou [11797*01](#)) et y joindre les documents suivants :

- certificats de travail et attestation récente du dernier employeur ;
- photocopie d'une pièce d'identité
- le cas échéant, état signalétique et des services militaires ou photocopie du livret militaire ;
- le cas échéant, pour les mutilés du travail, un relevé des rentes.

Le dossier ainsi constitué est à déposer auprès du préfet de département ou auprès de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu de domicile du candidat avant le :

- 1er mai pour la promotion du 14 juillet ;
- 15 octobre pour la promotion du 1er janvier.

La médaille d'honneur du travail est décernée par arrêté du ministre du travail ou, sur délégation, du préfet à l'occasion des 1er janvier et 14 juillet de chaque année.

L'attribution de la médaille donne lieu à la délivrance d'un diplôme qui rappelle les services pour lesquels les intéressés sont récompensés.

Gratification de l'employeur

À l'occasion de la remise de la médaille, l'employeur peut verser une somme d'argent destinée à récompenser les services du bénéficiaire de la médaille.



La CGT dénonce l'explosion du travail au noir des ETAM et cadres

L'Union Générale des Cadres et Techniciens-CGT a dénoncé dans une conférence de presse début septembre "l'explosion du travail au noir des cadres et techniciens", en raison de l'utilisation des outils numériques à la maison et dans les transports, et a exigé un "droit à la déconnexion".

Elle affirme que : « "75% des cadres déclarent utiliser les nouvelles technologies pour leur usage professionnel sur leur temps personnel. Ce travail réalisé à la maison ou dans les transports n'est en général ni reconnu, ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi ».

"Nous assistons donc à un mouvement d'explosion du travail dissimulé chez les cadres et techniciens",

La CGT exige qu'un décompte du temps de travail effectué par les salariés dans et en dehors du lieu de travail soit effectué dans l'ensemble des entreprises et administrations.

Elle demande aussi "la mise en place d'un droit à la déconnexion". En effet un usage intensif des technologies de l'information et de la communication (TIC) induit une disponibilité permanente et sans limite et brouille la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

Pour la CGT, "il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps".

Nous demandons la mise en place d'une négociation obligatoire dans chaque entreprise sur l'utilisation des outils numériques, prévoyant notamment des plages de trêve de mails" et "le renforcement de la réglementation du télétravail.

De plus nous demandons l'encadrement du forfait-jour, qui rémunère les cadres sans se baser sur leurs horaires hebdomadaires, "pour mettre la France en conformité avec le droit européen et international".

Enfin nous demandons l'obligation de justifier, majorer ou compenser le travail de nuit ou le dimanche, et le décompte du temps de transport effectué durant les déplacements professionnels comme du temps de travail.

Pour gagner sur ces revendications, la CGT lance une consultation pour permettre aux cadres et techniciens "d'évaluer leur temps de travail TTC (Toutes Tâches Comprises)" et une pétition pour interpeller gouvernement et patronat.

Site web : ugict.cgt.fr/deconnexion

La fraude aux cotisations sociales a atteint 20 à 25 milliards d'euros en 2012, selon la Cour des comptes. C'est deux fois plus qu'en 2007. La principale raison invoquée est l'inefficacité de lutte contre le travail au noir.

C'est une courbe qui croît à vive allure. Le montant de la fraude aux cotisations sociales a doublé en 2012 par rapport à 2007, écrit la Cour des Comptes dans son rapport annuel sur les comptes de la Sécurité sociale. En 2012, il a atteint 20 à 25 milliards d'euros, soit 5 % du montant total des cotisations. Sont comptabilisées dans l'étude l'ensemble des organismes de protection sociale, dont les régimes complémentaires de retraite, l'assurance-chômage, et les autres contributions (CSG et CRDS) qui assurent les deux tiers du financement de la protection sociale.

Très faible efficacité des redressements

« La plus grande part de cette fraude est constituée du travail dissimulé, auquel s'ajoutent des irrégularités intentionnelles dans le calcul de l'assiette de cotisation », précise la Cour. Dans la construction et le commerce, les taux de fraude sont particulièrement élevés, estimés à respectivement 22 % et 12 %.

« Malgré des progrès ces dernières années, l'efficacité des redressements apparaît très faible au regard des montants en jeu : le niveau des redressements est inférieur à 1 milliard d'euros en 2013. Le travail illégal, qui constitue la part massive de la fraude aux cotisations, n'en représente que 291 millions d'euros », déplore la Cour des comptes.

Le montant du manque à gagner pour la Sécurité sociale provenant de l'emploi de travailleurs détachés non déclarés s'élève à 380 millions d'euros indique la Cour des comptes. Pour établir ce montant, les magistrats se sont appuyés sur une estimation récente du Sénat faisant état de 300 000 salariés détachés non déclarés en France en 2010..

Ce type de fraude, qui organise la concurrence déloyale, est un phénomène « peu aisé à combattre », écrit la Cour, car il nécessite des moyens de contrôle très importants et une coopération administrative entre Etats. Mais quand elle est débusquée, elle peut concerner des volumes d'emplois conséquents. C'est le cas dans l'affaire du chantier du réacteur nucléaire EPR de Flamanville, dans laquelle Bouygues, notamment, est impliqué et qui sera jugée au tribunal correctionnel en mars 2015.

Ce n'est pas les 175 inspecteurs promis **6** qui vont suffire à arrêter la fraude.

SALARIES DETACHES

Communiqué de presse de la Fédération CGT de la Construction du Bois et de l'Ameublement

Le ministre du travail, celui qui devrait être le pompier en présence du président de la fédération patronale, le pyromane donnait conférence de presse ce 27 octobre.

Ce n'est pas en reprenant les demandes des fédérations patronales du BTP qu'on luttera efficacement contre le dumping social des salariés détachés.

Le seul manque aux propositions patronales sur les salariés détachés dans la loi était la carte d'identité professionnelle. Depuis ce matin c'est chose réparée avec l'ajout de ce gadget à une loi inefficace. La carte existe depuis vingt ans dans le BTP avec l'efficacité que lui a reconnue la Cour des comptes dans son rapport sur les fraudes sociales.

Les fraudeurs sont les employeurs pour la plupart adhérents aux chambres patronales qui font appel pour leurs chantiers à des entreprises d'intérim qu'ils créent parfois eux-mêmes ou à des sous-traitants low cost.

Les annonces de salariés à 17 € de l'heure tout compris foisonnent sur le net.

Comment peut on payer un salarié à sa qualification (à minima au SMIC) lui rembourser ses déplacements (à minima 1200 € mensuel) payer en plus mêmes minimales des cotisations sociales dans le pays d'origine et faire un tarif à 17 € ?

En ne respectant pas la loi sur la rémunération minimale.

Est-ce que le fait d'avoir une carte professionnelle va y changer quelque chose ?

Bien évidemment non.

La FNSCBA CGT a jugé inefficace la loi adoptée en juillet 2014 car aucune des propositions efficaces de la CGT et de l'ensemble des organisations syndicales n'était reprise.

Nous l'avons qualifiée de petite cuillère pour vider l'océan de la fraude ou de pistolet à eau contre les fraudeurs.

Ce n'est malheureusement pas la conférence de presse du ministère du travail qui nous fera changer d'avis.

L'absence de contrôles et de sanctions dissuasives entraîne une déréglementation préjudiciable aux salariés détachés mais aussi à l'emploi, la formation des jeunes la protection sociale de tous.

Contrairement à ce qu'a annoncé le ministre, la responsabilité du donneur d'ordre est infime. Elle

n'est engagée que lorsque l'infraction a été constatée et signifiée par l'inspection du travail, de plus l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour régulariser la situation. Autrement dit s'il est pris (et il a peu de chances), le voleur a un mois pour ramener les bijoux dans le coffre.

La disposition incontournable pour être efficace est de punir les fraudeurs. Il faut rendre responsable le donneur d'ordre, socialement, pénalement, fiscalement de toute infraction dans la chaîne de sous-traitance en matière de paiement des salaires et de cotisations sociales.

Le nombre de « gendarmes » annoncé par le gouvernement (même pas deux par département) laisse à penser qu'une infraction sur mille sera relevée. La délinquance patronale en la matière continue à avoir de beaux jours devant elle, l'impunité sera toujours la règle.

Si le ministre veut redresser la courbe du chômage, il doit reprendre les propositions de la CGT et non celles de la FFB.

EIFFAGE CONSTRUCTION Midi Pyrénées : les salariés avec la CGT disent non au chantage

Dans le cadre de l'accord de l'ANI et prétextant une forte concurrence, la direction d'Eiffage Construction fait le chantage : ou licencier la moitié du personnel en cas de refus des syndicats de signer l'accord et remplacer les emplois par des salariés détachés ou faire travailler ses salariés 37h30, payés 35 heures.

Elle met en avant un coût horaire de 17 euros pour un travailleur polonais au lieu de 28 euros pour des salariés d'Eiffage en CDI

Résultat, 150 salariés se sont mis en grève contre ce projet dénoncé par la CGT.

Trois leçons à tirer de cela :

1. Eiffage n'en a rien que foutre que ses salariés soient actionnaires, ce qui compte c'est qu'on puisse les exploiter pour nourrir les autres actionnaires.
2. La Fédération patronale du bâtiment ne proteste pas contre ce gros adhérent qui menace de faire venir des salariés détachés au mépris de l'emploi local.
3. Les salariés ne doivent compter que sur leur mobilisation pour maintenir leur emploi et faire échec aux stratégies patronales qui tuent la profession.

Leur combat se poursuit le 12 novembre par une manif à Bordeaux devant le siège d'Eiffage.

Leur combat est celui de toute la profession!

DEFENDRE LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Le Premier ministre a repris la revendication patronale du contrat unique. Comme le patronat, il prétend que le marché du travail français protège trop les salariés en CDI.

"Le fonctionnement du marché du travail n'est pas satisfaisant, car il ne crée pas assez d'emplois, il génère des inégalités importantes entre d'une part des salariés très protégés en CDI et d'autre part des salariés très précaires en CDD et en intérim. C'est là-dessus qu'il faut agir" a expliqué Manuel Valls.

Les comparaisons avec les autres pays montrent que ce n'est pas le cas.

Le fait que l'économie française ne crée pas suffisamment d'emplois, ne fait, malheureusement, guère de doutes. Mais une nouvelle fois c'est le prétexte à une bien mauvaise solution.. Car la cause du chômage n'est pas en tout cas à une protection excessive des salariés en CDI.

Manuel Valls a bien évidemment raison de souligner les difficultés très importantes que rencontrent les salariés précaires sur le marché du travail, avec notamment des contrats de plus en plus courts qui leurs sont systématiquement proposés. Il a cependant tort de considérer que lorsqu'ils sont en emploi, les salariés en CDD seraient moins protégés que les salariés en CDI.

C'est exactement le contraire : le CDD est assez protecteur en France. L'OCDE est une institution qui rassemble les principaux pays riches en vue de produire des analyses et des statistiques. On ne peut vraiment pas la soupçonner d'une tendresse particulière pour le « modèle social français ». Elle compare en particulier régulièrement les législations de tous les pays riches et des principaux émergents en matière de rigidité du marché du travail et de protection contre les licenciements et établit un indice synthétique pour mesurer cette protection. De tous les pays qu'elle suit, la France est de loin le pays où ces contrats courts sont les plus protecteurs pour les salariés. Ce qui n'est d'ailleurs probablement pas sans lien avec la tendance au raccourcissement des CDD proposés par les entreprises.

Le salarié en CDD ne peut en effet être licencié qu'en cas de faute grave.

Il « bénéficie » d'une prime de précarité en fin de contrat.

Mais Manuel Valls n'hésite pas à procéder à de fausses déclarations en considérant que les salariés en CDI seraient en France particulièrement protégés

contre les licenciements, qu'ils soient individuels ou collectifs. Toujours selon l'OCDE, les salariés français en CDI étaient certes en 2013 nettement mieux protégés qu'aux Etats Unis et au Royaume Uni, mais ils l'étaient à peine plus qu'au Danemark, considéré comme le summum de la flexibilité du marché du travail avec leur fameuse flexisécurité, et autant qu'en Corée. Tout en étant nettement moins protégés qu'en Allemagne, le modèle à la mode du moment, malgré les réformes Schröder, ou encore qu'aux Pays-bas, souvent considérés eux aussi comme un modèle particulièrement enviable en matière d'organisation du marché du travail mais aussi qu'en Chine ou en Inde contrairement à ce qu'on croit souvent... De plus ces résultats ont été établis avant l'entrée en vigueur de la loi dite de sécurisation de l'emploi adoptée mi 2013, qui allège encore beaucoup les procédures de licenciement collectif.

Ne nous trompons pas Manuel Valls oppose les salariés en CDD aux salariés en CDI pour diminuer les droits de chacun des contrats. En réalité le nouveau contrat dont il rêve avec le MEDEF permettrait de supprimer les garanties des CDD et des CDI. Ce contrat autrefois appelé « contrat de projet » ressemble comme un frère au contrat à durée de chantier.

Il permettrait de licencier à n'importe quel moment puisqu'il n'a pas de terme précis.

Il permettrait de licencier sans motif contrairement au CDD et au CDI actuels.

L'indemnité de départ serait très certainement minime.

Le premier ministre nous prend pour des benêts et tout est bon pour satisfaire ses amis les grands patrons.



Auvergne Travaux Publics ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2013

I - GRILLES POUR L'ANNÉE 2013

QUALIFICATIONS	EMPLOYÉS				TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	A	B	C	D	E	F	G	H
DIPLÔMES D'ENTRÉE	Aucun	CAP BEP	BP		BTS			
MINIMA ANNUELS	18 092,05 €	19 215,25 €	20 728,80 €	22 959,45€	25 452,51 €	28 528,39 €	31 255,24 €	33 883,00 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 470,90 €	1562,22 €	1 685,27 €	1 866,62€	2 069,31 €	2 319,38 €	2 541,08 €	2 754,72 €

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

II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

POSITIONS	COEFF.	DIPLÔMES		NOUVELLES QUALIFICATIONS	MINI ANNUEL 35 H
Position I	300 à 345	Aucun	→	A	18 092,05 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	19 215,25 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	20 728,80€
			↗	C	20 728,80€
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	22 959,45 €
			↘	E	25 452,51€
Position V	650 à 745	BTS	→	E	25 452,51€
			↘	F	28 528,39 €
			↗	F	28 528,39 €
Position VI	750 à 860		→	G	31 255,24 €
			↘	H	33 883,00 €

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

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

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

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

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 2013 pour les salariés à 35H : 7,35 €, soit 2 % d'augmentation.

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

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

TRAVAUX PUBLICS

RÉGION AUVERGNE

Minimum annuel 2013 pour les salariés à 35 heures

Augmentation pour l'année 2013 : 1,7 %

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 212,16 €	1 480,66 €	9,76 €	10,01 €
NI – P2	110	18 436,33 €	1 498,89 €	9,88 €	10,13 €
NII – P1	125	19 103,42 €	1 553,12 €	10,24 €	10,50 €
NII – P2	140	21 249,25 €	1 727,58 €	11,39 €	11,66 €
NIII – P1	150	22 700,00 €	1 845,53 €	12,17 €	12,47 €
NIII – P2	165	24 664,19 €	2 005,22 €	13,22 €	13,55 €
NIV	180	26 906,11 €	2 187,49 €	14,42 €	14,78 €

(1) Depuis 2003, les minima sont annuels, ils correspondant en principe à 12,3 mois (avec les congés payés). Nous avons donc établi une correspondance qui n'est malheureusement pas obligatoire car l'employeur peut compenser par une prime en fin d'année. **Toutefois, si le mini mensuel ou horaire n'est pas respecté, contactez-nous.**

(2) Les minima pour les intérimaires et les nouveaux embauchés sont plus élevés. Ces salariés ne bénéficiant pas de la prime de congés payés, qui est malheureusement incluse dans ce salaire annuel, on divise le minimum annuel par 1 820 H (12 x 151,67) pour obtenir le minima horaire.

PRIME D'ÉLOIGNEMENT dans L'INDUSTRIE ROUTIÈRE :

10,28 € par jour indemnisé en GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2013.

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2013

Nature de l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €
Temps de trajet	0,77 €	1,75 €	2,85 €	4,38 €	5,84 €	7,38 €
Frais de Transport	0,75 €	2,29 €	4,58 €	7,63 €	10,66 €	13,74 €
TOTAL	11,65 €	14,17 €	17,56 €	22,14 €	26,63 €	31,25 €

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

Pour les autres cas voir le document à coté.

B Â T I M E N T

RÉGION AUVERGNE

NOUVELLE CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} Février 2013

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

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

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

Pour toutes précisions complémentaires prendre contact avec le syndicat.

OUVRIERS Bâtiment

A partir du 1^{er} février 2013

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

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1er JANVIER 2012

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

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

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

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

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

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

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

Carrières et matériaux au 1^{er} mars 2013

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2012		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	1 434,83 €	9,47 €	Echelon 1	1 705,86 €	11,24 €	Echelon 1	26 193 €	2182,75 €
Echelon 2	1 456,09 €	9,60 €	Echelon 2	1 759,00 €	11,60 €	Echelon 2	33 260 €	2771,67 €
Niv 2			Echelon 3	1 881,23 €	12,40 €	Echelon 3	35 339 €	2944,92 €
Echelon 1	1 462,47 €	9,64 €	Niv 6			Niv 9		
Echelon 2	1 484,78 €	9,79 €	Echelon 1	1 913,11 €	12,62 €	Echelon 1	39 496 €	3291,33 €
Echelon 3	1 529,43 €	10,09 €	Echelon 2	1 987,51 €	13,11 €	Echelon 2	45 733 €	3811,08 €
Niv 3			Echelon 3	2 146,94 €	14,16 €			
Echelon 1	1 536,86 €	10,13 €	Niv 7			Niv 10		
Echelon 2	1 560,25 €	10,28 €	Echelon 1	2 189,45 €	14,43 €	Echelon 1	53 008 €	4417,33 €
Echelon 3	1 607,01 €	10,60 €	Echelon 2	2 322,31 €	15,31 €	Echelon 2	58 205 €	4850,42 €
Niv 4			Echelon 3	2 529,56 €	16,68 €			
Echelon 1	1 615,52 €	10,65 €						
Echelon 2	1 642,09 €	10,82 €						
Echelon 3	1 700,54 €	11,21 €						

PRIME D'ANCIENNETE: Les ouvriers et les ETAM qui, au 1er janvier 2010, bénéficiaient du paiement effectif de la prime d'ancienneté continuent à en bénéficier.

Le montant de la prime d'ancienneté due au salarié bénéficiaire est inchangé.

Le taux de la prime d'ancienneté change par tranche de trois ans d'ancienneté, et dans la limite de 15 ans d'ancienneté. A chaque changement de tranche le nouveau montant de la prime d'ancienneté est calculé proportionnellement à l'ancienneté acquise.

Exemple :

. Pour 9 ans d'ancienneté : montant de la prime d'ancienneté = 50 €

. Pour 12 ans d'ancienneté : nouveau montant de la prime d'ancienneté : 50 € x 12/9

Lorsque le salarié accède à un niveau supérieur, autre que les niveaux 8 à 10, ou à un échelon supérieur, par suite de son évolution dans la grille de classification, son montant de prime d'ancienneté est majoré forfaitairement de 7 % à compter du mois suivant son changement de classification. Le salarié bénéficie de cette majoration forfaitaire de la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon.

Négoce de matériaux :

Grille applicable au 1er janvier 2012 La négociation qui devait avoir lieu pour définir la grille 2013 a été reportée

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

12

RETRAITES

Plusieurs décrets "pénibilité" ont été pris le 9 octobre 2014.

Rappelons que l'application dans nos métiers n'est prévue qu'au 1er janvier 2016, sauf nouvelle recule de du gouvernement toujours possible.

Les décrets prévoient :

1/ La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse enregistrera chaque année les points correspondant aux données déclarées par l'employeur. La caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement informe le salarié des points inscrits sur son compte. Le salarié exposé reçoit de l'employeur avant le 31 janvier de l'année suivante ou à la fin de son contrat sa fiche d'exposition

Par ailleurs, en cas de différend portant sur l'attribution de points et procédant d'un désaccord entre un salarié et son employeur sur la nature de l'exposition à la pénibilité, le salarié ne peut porter sa réclamation devant la caisse qu'après avoir saisi préalablement son employeur. La caisse se prononce sur la demande du salarié après avis d'une commission.

La CGT s'organisera pour la défense des salariés car les points de litige ne manqueront pas.

2/ Les salariés employés durant toute l'année et exposés à un seul facteur de risque professionnel acquièrent quatre points par année civile et ceux exposés à plusieurs facteurs, huit points. Les salariés dont le contrat commence ou s'achève au cours de l'année civile acquièrent un point par période de trois mois d'exposition, s'ils sont exposés à un seul facteur et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs. Le nombre maximal de points du compte au titre de l'ensemble de la carrière du salarié est fixé à 100 points.

3/ Le sixième décret abaisse de 50 à 25 % la proportion minimale de salariés exposés au-dessus des seuils de pénibilité (voir page 15), qui déclenche l'obligation de négocier (à compter du 1er janvier 2018).

Il aménage enfin le contenu des accords et plans d'action afin de renforcer les actions de réduction des expositions et d'établir un lien avec le compte personnel de prévention de la pénibilité.

La bataille ne fait que commencer pour garantir une retraite anticipée dans les métiers pénibles. S'organiser en syndicat CGT sera indispensable pour faire valoir ses droits.

Même si ce projet est bien inférieur à notre revendication de retraite à 55 ans, la CGT fera tout pour le faire appliquer sur le terrain dans nos chantiers.



L'apprentissage enfin pris en compte pour la retraite

Depuis plusieurs années, la CGT, avec des organisations de jeunesse –JOC, UNEF, UNL– agit pour la prise en compte des périodes d'apprentissage, de stage, d'étude et de recherche d'emploi au titre de la retraite.

Un décret concernant la prise en compte des périodes d'apprentissage vient enfin d'être proposé par le gouvernement. La CGT se félicite du vote favorable unanime au Conseil d'administration de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ce 2 octobre 2014.

Tous les trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage devront donc, désormais, être validés, ce qui n'était pas le cas jusqu'à maintenant.

Cette victoire est un premier pas dans la reconnaissance, pour la future retraite des jeunes générations, des périodes préalables à l'entrée dans un premier emploi stable.

La CGT exige ainsi que le décret concernant les périodes de stage en entreprise sorte le plus rapidement possible. Elle continue l'action pour la prise en compte des autres périodes et sera vigilante sur le contenu du rapport consacré à la prise en compte des années d'études, qui doit être publié avant juillet 2015, . Cette bataille contribue à ce que les jeunes d'aujourd'hui puissent espérer une retraite digne de ce nom.

**TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS,
SUR L'ACTUALITE REVENDICATIVE DANS LES
METIERS DE LA CONSTRUCTION;**

**cgt-artisanat-auvergne.fr ou
construction.cgt.fr**

COMPTE PENIBILITE

Plus mal que bien, le compte pénibilité se met en place, malgré les reculades du gouvernement qui vont en réduire la portée et rendre son application difficile.

En effet tout est fait pour que la loi ne soit pas appliquée, la CGT fera tout pour qu'elle soit appliquée.

Rappelons que l'application dans nos métiers n'est prévu qu'en 2016, sauf nouvelle reculade.

De quoi s'agit-il ?

Les salariés exposés aux facteurs définis par décret pourront acquérir des points qui leur permettront de se former, de gagner plus ou de partir plus tôt à la retraite.

A partir du 1er janvier 2016 chaque salarié exposé à un travail pénible devra avoir un compte pénibilité où sont inscrits des points chaque année en fonction de la pénibilité du travail du salarié. L'employeur devra remplir une fiche d'exposition à la pénibilité, notamment en tenant compte d'un document appelé document unique qui doit répertorier tous les risques encourus par les salariés en fonction de leur poste.

Les critères de pénibilité ont depuis longtemps été repérés et évalués. C'est eux qui sont facteurs d'inaptitudes et de réduction de l'espérance de vie.

Là où ça se complique c'est que le gouvernement a fixé des seuils d'exposition individuels qui devraient permettre de remplir une fiche d'exposition afin d'établir le nombre de points acquis par le salarié.

Vous trouverez ci-joint le tableau d'exposition.

Un vrai casse-tête car il n'existe aucun compteur des marches montées par un salarié, du poids porté ou soulevé, du nombre de fois où il s'est baissé dans la journée.

Pour la CGT, c'est simple tout travail en chantier ou en atelier est pénible et donc ouvre droit à un point par trimestre travaillé. La fiche d'exposition ne devrait porter que sur les travaux exceptionnels qui risquent de nuire plus tard à la santé (exemple amiante ou peinture).

A quoi servent ces points ?

Les salariés exposés aux facteurs définis par décret pourront acquérir des points qui leur permettront de se former, de gagner plus ou de partir plus tôt à la retraite.

Les points serviront à :

- financer une formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé, chaque point permettant d'acquérir 25 heures de formation.

- financer une réduction du temps de travail en fin de carrière, 10 points permettant de compenser une réduction du temps de travail équivalente à 50 % pendant un trimestre.

- pour majorer le nombre de trimestres acquis pour la retraite, 10 points permettant d'acquérir un trimestre.

Les vingt premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation professionnelle (soit 3 mois de formation), sauf pour les assurés nés avant le 1er janvier 1960. Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1960 et le 1er janvier 1963., seuls les dix premiers points seront utilisés pour la formation.

Deux ans de retraite maximum à gagner

Malheureusement la loi ne comporte pas d'effet rétro actif, tout juste la non obligation d'affecter des points sur la formation pour les plus âgés. Exemples si on arrive à faire appliquer qu'un salarié gagne 4 points par an.

Un salarié né en 1960 qui doit travailler jusqu'à 62 ans travaillera 6 ans à compter du 1er janvier 2016 aura acquis 24 points soit trois trimestres.

Un salarié né en 63 qui doit travailler jusqu'à 62 ans travaillera 9 ans à compter du 1/1/16, il aura acquis 36 points mais devra en consacrer 10 à la formation, il n'aura que trois trimestres aussi.

Un salarié qui aura effectué 25 ans de carrière en métier pénible après 2016 aura acquis 100 points (le maximum) et devra affecter 20 points à la formation professionnelle et 80 points pour un départ anticipé soit à raison de 10 points pour acquérir un trimestre, un total de 8 trimestres acquis (2 ans)

Un coût minime pour l'employeur

La cotisation de l'employeur est minime : 0,1 % en 2015 et 2016, 0,2 % pour les années suivantes soit 4 € par mois pour un salarié qui a un brut de 2000 € mensuel. C'est même rien à compter de ce que peut coûter à l'employeur un licenciement pour inaptitude en fin de carrière.

Le rôle de vos délégués et de la CGT

Pour nous c'est simple tout trimestre sur chantier, c'est un point sur le compte.

La CGT commence dès maintenant à former ses délégués pour que les salariés de leur entreprise puissent bénéficier de ces points.

Il est donc nécessaire que les salariés s'organisent avec des délégués CGT partout où ce n'est pas le cas.

Pour les salariés de l'artisanat ou en absence de délégués CGT, la CGT tentera de négocier avec la CAPEB un accord. En cas de refus elle défendra tous ses adhérents devant la commission **14** prévue à cet effet.

COMPTE PENIBILITE

CRITERES PENIBILITE APPLICABLES AU 1^{ER} janvier 2016 Aucune distinction n'a été faite entre hommes et femmes

RISQUES	Action ou situation	Intensité	durée
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

Tour des boîtes

DUMEZ AUVERGNE :

La marge bénéficiaire ennemie de l'emploi

Fin 2013 Vinci Construction fusionne une partie de ses filiales auvergnates : Dumez Lagorsse, SOBEA et Merle en une seule entreprise DUMEZ AUVERGNE

Le chiffre d'affaire ne cesse de baisser de façon abyssale, les résultats dégringolent. Depuis la fusion le nombre de salariés est passé de 246 à 206. La direction prétexte un contexte économique en crise et une concurrence exacerbée. Son inertie est avérée, les chiffres le prouvent, moins 58% de chiffres d'affaires entre 2009 et 2013. Aucun signe d'amélioration n'est donné par la direction.

Depuis quelques mois les ruptures conventionnelles, le chômage partiel, les licenciements pour faute grave sont à la mode, de ce fait il s'ensuit un mal-être des salariés (violence psychologique) etc...

Cela n'explique pas ce manque de clairvoyance dans les prises d'affaires ou plutôt la non-prise d'affaires. Personne ne comprend le choix de privilégier le dépôt de Langeac au détriment de celui de Clermont ou pourquoi des chantiers clermontois étudiés par le bureau de Clermont sont attribués à Tabard de Montluçon. Cela ne peut s'expliquer que par la volonté de prendre des chantiers avec une marge bénéficiaire importante et de diminuer l'effectif, car les actionnaires Vinci sont gourmands. Le groupe continue de prélever la « dîme » alors qu'une pause serait nécessaire pour passer cette mauvaise passe.

L'ensemble des dividendes (la richesse créée par le travail des salariés et reversée aux actionnaires) a augmenté d'un tiers en 6 ans dits de crise. Qui peut en dire autant chez les salariés ?

Devant cette absence de communication sur cette situation inquiétante et malgré la pression de la direction, les salariés se sont retrouvés le 16 octobre dans le cadre de la journée d'action CGT pour exprimer leur profonde inquiétude pour l'avenir et dire ensemble que l'emploi est plus important que les profits maxima de Vinci.

Les délégués CGT poursuivent cette action en demandant des comptes à la direction lors du prochain comité d'entreprise et en se réservant d'utiliser le droit d'alerte si les explications sont insuffisantes.

La direction ne s'est pas grandie lors des réunions « pression » qu'elle a organisé en traitant la CGT d'alcoolique, cela cache malheureusement qu'elle n'avait pas grand-chose à dire sur ses propres choix.

ROIRET Services Gerzat : des élus CGT

Les premières élections de délégués à GERZAT chez Roiret Services dans cette entreprise de VINCI Energies dont la plupart du personnel est issu de CEGELEC ou Santerne ont eu lieu début octobre. La CGT a obtenu un siège, plus précisément une élue qui fait l'objet d'un licenciement. L'employeur n'ayant pas contesté son élection, ni demandé l'autorisation à l'inspection pour la licencier, celle-ci a saisi les prud'hommes pour demander l'annulation du licenciement. Le syndicat CGT Construction s'est porté partie civile.

ACH: ce coup d'essai fut un coup de maître

Le 6 octobre, les salariés de l'entreprise ACH à Pont du Château se sont mis en grève avec le soutien de la CGT pour obtenir une augmentation de leur indemnité "grand déplacement".

Une dizaine de jeunes salariés dans une petite entreprise, qui n'ont plus supporté d'avoir 70 € par jour de grand déplacement avec des déplacements de plus en plus fréquents.

L'entreprise ACH fait partie du groupe "Carré" qui se dit spécialiste de la rénovation d'habitat. La Direction applique la convention "travail mécanique du bois", qui n'a rien à voir avec leur métier le bâtiment: sur des chantiers, pose de laine de verre, électricité...

La colère est partie du montant du grand déplacement. Face à un patron qui les menaçait en début de journée et qui lâchait le tarif URSSAF, deux heures plus tard, les salariés ont obtenu une augmentation de 14 € par jour de leur indemnité de grand déplacement.

Dans une période où les employeurs profitent du chômage pour imposer leurs règles, ils ont eu le courage de s'unir, de ne pas céder aux menaces et de se mettre en grève.

Une fois encore, les jeunes de ACH ont prouvé qu'unis les salariés pouvaient faire face au chantage de l'emploi, se faire respecter et obtenir des résultats. Il n'y avait, bien sûr, ni syndicat, ni élu. Une demande d'élections est d'ailleurs partie.

Ils ont bien conscience que c'est une première bataille qui a été gagnée mais pas la guerre.

Le prochain combat sera de faire appliquer la convention du bâtiment et ce qui va avec : qualifications et augmentations de salaires, prime de congés payés, jours de fractionnement pour les congés payés, pénibilité avec le port de masque, 16 jours de carence...

Tour des boîtes

EUROVIA DALA : Ce n'est pas en baissant la tête qu'on évite les coups!

La direction repart à l'attaque et en résumé, elle veut:

- 2 équipes, les noirs et les blancs
- Les noirs travailleraient 42h/semaine
- les blancs travailleraient 39/semaine
- pas d'heures sup de payées, des récupérations et horaires zéro
- pour le personnel cadre, pas de changement, 10 jours de RTT
- pour le personnel administratif, pas de changement, 16 jours de RTT

Pour les chefs de chantier, pas de changement, c'est à-dire : toujours rien!!

En résumé?: - 7 mois de travail??

- 5 mois à la maison??
- 2 semaines de vacances en été

Le chef est un ouvrier avec un fourgon!! Et quand il conduit, il n'est pas payé!!

Chefs de chantier, savez vous calculer votre taux horaire? Car n'oubliez pas que vous êtes payés à l'heure!

Exemple: -Avec un salaire de 2500€ brut par mois

-Pour un horaire hebdo: de 40h soit 173.33h/mois (151.67h + 21.66h d'heures sup), votre taux horaire sera de:

$$2500 / (151.67 + (21.66 \times 1.25)) = 173.99/h$$

-Pour un horaire hebdo: de 39h soit 169h/mois (151.67h + 17.33h d'heures sup), votre taux horaire sera de:

$$2500 / (151.67 + (17.33 \times 1.25)) = 14.42 \text{ €/h}$$

Et ceci sans comptabiliser votre temps de conduite, vous êtes donc même en dessous de ce taux horaire

Pour mémoire le bilan social 2014 est bien triste :

- 1% d'augmentation généralisée en revalorisation salariale pour les ouvriers et des ETAM en 2014
- zéro intéressement
- zéro participation
- zéro prime de partage des bénéfices

Par contre EUROVIA DALA a encaissé 7800 000€ de cadeau fiscal en 2012 et plus d'un million d'euros en 2013 au titre du Crédit Impôts Compétitivité Emplois:

La CFDT est venue distribuer sa prose. Dans ce tract, elle se vantait que ne pas résister pouvait rapporter, elle avait oublié l'accord d'annualisation qui a permis d'augmenter les heures supplémentaires sans les payer et l'accord de 2002 qui a permis à l'employeur de se servir du treizième mois pour assurer le minimum de la grille minimale conventionnelle.

PHELINAS : C'est la fin

En juillet le tribunal prononçait la liquidation judiciaire de l'entreprise avec une poursuite d'activité jusqu'à fin octobre.

Le 16 octobre une partie des salariés s'imposait pour être à la réunion de délégués organisée par l'administrateur. Les salariés ne sont pas pions et ils ont droit de connaître leur avenir.

VB Energies et Services (ancien Vernet et Bosser): Il est temps de se réveiller!

Voilà un employeur qui veut mettre en application les grands principes du MEDEF.

Après avoir tenté sans succès de licencier le délégué syndical CGT, il veut maintenant supprimer le comité d'entreprise et le CHSCT. Ce en toute illégalité, il insiste malgré les courriers de l'inspection du travail.

Il ne veut plus respecter les acquis des salariés:

- 1% au dessus de la grille,
- La non prise en compte du treizième mois pour respecter la grille .

Malgré les rappels à l'ordre, il ne veut rien lâcher et la discussion est impossible.

Avec des salariés déterminés à ne pas se laisser faire, tous les éléments sont réunis pour un grandiose feu d'artifice.

EIFFAGE TP (anciennement APIA)

La conjoncture d'Eiffage TP sur Clermont est critique, selon la Direction : une grosse perte du chiffre d'affaire et aucune affaire en vue. Elle parle de chômage partiel à Clermont dès le mois prochain.

ACTION nationale VINCI jeudi 6 novembre 2014 Rassemblement devant le siège à Paris à 10h.

*POUR :- Rémunérer le travail, pas les actionnaires,
- Augmentation générale des salaires !
-Aucune suppression d'emploi*

Les profits du Groupe n'ont jamais été aussi bons.

- En 2014, cela a permis au groupe de déboursier 5 milliards d'€ en acquisitions d'entreprises.
- VINCI s'engage à verser aux actionnaires près de 2 milliards d'€ en dividendes pour l'exercice 2014 (dont 1 milliard d'€ de dividendes exceptionnels grâce à la vente de VINCI Park), soit 2 fois plus qu'en 2013 !!

Mais les profits de VINCI sont payé par les salariés : Restructurations avec leur lot de licenciements

Des salaires bloqués annoncés par le PDG Xavier Huillard pour les négos qui vont s'engager fin 2014 !

La CGT organise un départ de Clermont en car.

Tour des boîtes

Schiochet; Sauvé par le gong

Saisi par la CGT pour abus de bien social, le tribunal correctionnel a constaté l'extinction de l'action publique à cause de la prescription (faits trop anciens). Mr Schiochet a bénéficié d'une jurisprudence de 2014 qui protège les délinquants patronaux.

Quant à l'accusation de banqueroute, elle n'a pas été retenue, l'enquête pénale avait été très sommaire.

Célium Energies Centre: Rien ne va plus!

L'entreprise étant en grande difficulté financière, une réunion d'information du personnel a eu lieu : Une seule alternative a été proposée par notre PDG, soit nous renoncions à un demi 13^{ème} mois (novembre) avec en contrepartie la signature d'un accord de maintien dans l'emploi de 2 ans, soit il demandait la liquidation judiciaire au tribunal de commerce de Clermont-Ferrand. Le personnel s'est prononcé par vote à bulletin secret d'où il ressort qu'environ 70 % des salariés sont pour la signature de cet accord qu'il reste à « négocier » début novembre.

Combien de salariés pensent réellement que ces mesures suffiront, notre PDG lui-même n'en sachant rien mais je cite : « si on tient 6 mois de plus c'est 6 mois de salaire de plus ». Plus motivant que ça...y a pas !

Nous étions bien seuls, nous le collègue ouvrier pour gagner le 13^{ème} mois de haute lutte en 2008, les 2 collègues devraient être réunis (pour une fois !!!) pour probablement s'asseoir dessus ces 2 prochaines années si l'accord va à son terme...

En conclusion, avec un montage financier aussi hasardeux en 2008 (mais sans gros risques financiers pour les actionnaires) pour le rachat de Clermont à ISS et l'endettement qui va avec, la liquidation judiciaire des établissements de Garges les Gonesses et de Lissieux en 2011, on passe sur la vente de Sietra Provence qui n'a pu boucher le trou, ce n'était plus une casserole qu'on trainait derrière nous mais une batterie de cuisine. Quelques circonstances exceptionnelles nous ont permis de continuer année après année à Clermont, mais maintenant, ça passe ou ça casse. La conjoncture actuelle, notamment dans le BTP, devrait nous donner une réponse .

Les jeux sont faits, rien ne va plus !!!

Pour info, l'audience au tribunal des Prud'hommes concernant l'égalité de traitement pour les salariés d'une même entreprise (jours de carence) est fixée le 18 décembre.

Centre de Formation des Apprentis :

Ca se dégrade sérieusement!

Depuis janvier 2013, le climat de travail s'est dégradé ce qui a contraint le CFA de Clermont Ferrand à se mettre en grève. La régionalisation de l'établissement, a entraîné de nouvelles règles imposées et non négociées qui diminuent nos droits notamment en matière de temps de travail. Cela donne plus de travail en moins de temps. L'externalisation de nos services d'hébergement, de restauration et de nettoyage s'est réalisée dans le plus grand mépris du personnel.

Les exemples de pressions psychologiques et de harcèlement sont devenus monnaie courante dans l'établissement entraînant :

- Une inégalité de traitement et de faveurs accordées ponctuellement
- 10% du personnel en arrêt de travail sur l'année 2013/2014
- Une augmentation du turn-over due à des départs volontaires de personnel pourtant expérimenté et ancien dans l'établissement. Il est bon de rappeler que l'association se permet pourtant de dilapider l'argent du contribuable pour négocier ces départs.

Aujourd'hui des négociations s'amorcent timidement en espérant que le climat s'apaise.

Concernant les apprentis, leur effectif est en légère baisse, faute à une conjoncture difficile dans le bâtiment. De plus la pédagogie n'est plus une priorité, celle-ci est notamment mise à mal

FORMATION: DU CHANGEMENT

- Au 1^{er} janvier 2015, le CPF remplace le DIF ;
 - Les employeurs doivent communiquer, au plus tard le 31 janvier 2015, les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 ;
 - Les heures de DIF, acquises et non utilisées au 31/12/2014 devront l'être au plus tard le 1^{er} janvier 2021 ;
 - L'utilisation se fait dans les règles régissant le CPF ;
 - Les heures de DIF sont éventuellement complétées par les heures de CPF,
 - Le solde du DIF au 31/12/2014 est sans effet sur l'acquisition du CPF en 2015 ;
- Le solde du DIF au 31/12/2014 n'est pas pris en compte pour la vérification du plafond de 150h d'acquisition au titre du CPF.

Tour des boîtes

ALLIER

PEINTA anciennement PEINTAMELEC: On se fout du personnel

Les salariés de Creuzier le Vieux apprennent par hasard qu'ils ne seraient pas couverts par leur mutuelle, depuis quand ? Personne ne peut leur répondre. Pourtant leurs cotisations ont bien été prélevées sur leur fiche de paye par la Direction. De plus comment ce fait-il que leur mutuelle ne les ait pas prévenus ?

Face aux questions de la déléguée CGT la direction ne donne pas de réponses claires. La CGT recherche les responsables, qui devront assumer l'obligation d'indemniser les préjudices que pourraient subir les salariés du fait de sa carence. Par ailleurs elle a entrepris des démarches par le biais de son administrateur à ProBTP pour savoir ce qui s'est passé et rétablir la mutuelle.

Le groupe Galilé dans sa communication internet annonçait un « second souffle » pour Peintamelec, le moins que l'on puisse dire c'est que l'air est toujours aussi pesant pour ses salariés.

GUELPA : Prud'hommes en cours

Cinq salariés ont saisi les prud'hommes pour des problèmes de paniers, de déplacement, de qualification mais aussi d'heures supplémentaires.

Pour ce dernier point l'employeur faisait faire des heures supplémentaires de temps en temps, ne les payaient pas et les faisait récupérer quand il voulait sans majoration. Deux demandes étaient faites à Vichy, deux à Clermont et un à Riom. Si tous les dossiers ont été plaidés un seul a été rendu qui donne satisfaction au salarié sur tous les points.

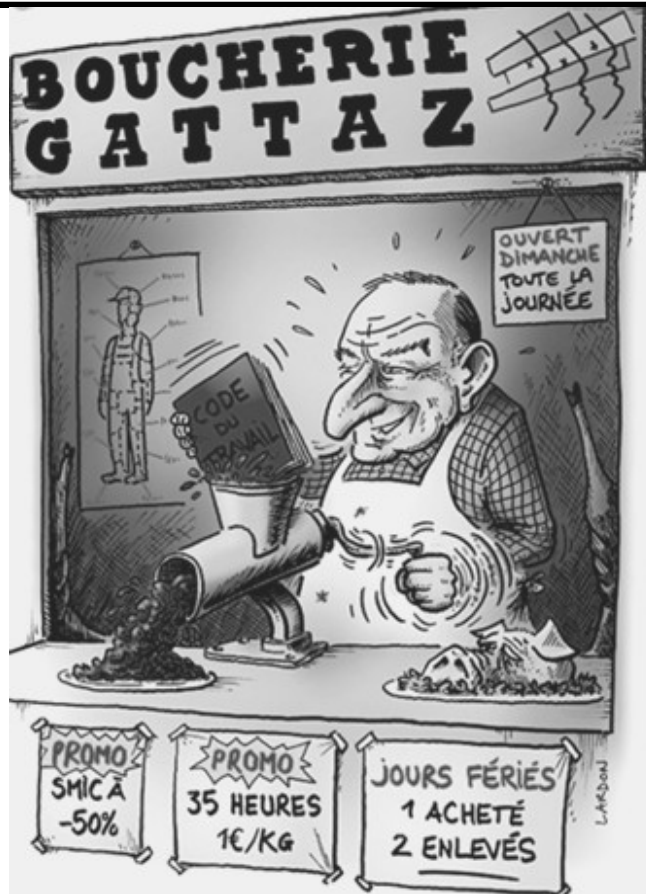
La pratique de récupération des heures supplémentaires récupérées sans majoration a bien été jugée illégale.

Les autres salariés sont en attente du résultat.

CANTAL

RDC : Billet doit des sous

Nous avons fait les comptes avec plusieurs salariés, une chose est sûre, les comptes ne sont pas bons ni sur le respect des qualifications, ni sur le respect des minima, ni sur les heures supplémentaires, ni sur le repos compensateur. Un salarié a saisi le conseil de prud'hommes, ne conciliation est en cours.



Fait divers

Il travaille

Il n'est pas payé

Il risque d'être SDF

Francisco l'a dit à tous les ouvriers de son chantier à Sabourin avec une pancarte devant le chantier en plein mois d'août avec le soutien de la CGT.

Il vient du Portugal, il avait commencé à travailler en France en décembre 2012 pour Tempo Indeterminato, la fameuse entreprise de Verissimo qui fait venir des portugais pas chers à 500 € par mois. Il n'accepte pas et vient de mettre son vrai patron Verifirme aux prud'hommes.

Après des mois de galère, enfin il trouve un job pour une boîte de Lyon dans son métier en électricité. Il travaille sur un gros chantier de Clermont (l'Université d'architecture- l'ancien Hôpital Sabourin) depuis mi juin. Il est chez un sous-traitant d'un groupe national important la SNEF.

Hélas, il n'a pas encore perçu un centime de salaire et risque d'être expulsé de son logement.

Alors Francisco a remué ciel et terre pour que ça bouge.

Parce que ce n'est pas possible de travailler et ne pas avoir de logement. Il a demandé son dû, sa paye. Il a finalement obtenu un acompte, il poursuit devant le prud'hommes pour le reste et des dommages et intérêts.

Ce journal est celui des salariés des professions de la construction et du bois:

- Architectes - Travaux publics - Exploitation de chauffage Conventions du Bois
- Bâtiment - Carrières et matériaux - Négoce de matériaux et de l'Ameublement

Il est adressé directement et gratuitement aux adhérents. **Il n'existe que grâce à eux.**

Si tu veux le recevoir et adhérer, prends contact avec les adresses ci-dessous

PERMANENCES SYNDICALES

LIEU	ADRESSE	NUMERO DE TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple Place de la Liberté	04 73 16 91 81 04 73 16 91 24	⇒ Mardi de 18H à 20H ⇒ Samedi de 10H30 à 12H
UL ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10H à 12H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 h à 17H
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 à 17H (sur rendez -vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17H à 20H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ du Lundi au Vendredi de 17H à 20H
UL BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ Lundi de 18 H à 19 H ⇒ Mercredi de 17H à 19H
UL THIERS	Bourse du Travail Rue des Dr Dumas	04 73 80 07 19	⇒ Vendredi de 14h à 17h

René DEFROMENT : 06 09 62 66 49
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
20
Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52