



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 18 juillet 2014

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

JUILLET 2014 - N° 70



Sommaire

Edito	p 1
Congrès	p 2
Salariés détachés	p 3
Pénibilité	p 4
Chômage	p 5 & 6
Architectes	p 7
ETAM	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Nos droits	p 13 & 14
Tour des boîtes :	p 14 à 19
Permanences:	p 20

LES RECUADES C'EST TOUT LE TEMPS

Pénibilité, salariés détachés, indemnisation du chômage sur ces trois derniers dossiers le gouvernement renonce.

La loi sur les salariés détachés ne dissuadera pas les patrons de frauder.

Sur le compte pénibilité après avoir compliqué la prise en compte de la pénibilité et fait le service minimum, il recule à nouveau en reportant l'application de la loi.

Sur les chômeurs l'augmentation sera d'environ 0,2 % pour 2014.

La conférence sociale les 6 et 7 juillet n'a de social que le nom.

Le gouvernement cède à toutes les demandes du MEDEF;

Le patronat fait les gros yeux, Valls fait dans son froque. Par contre que les cheminots fassent grève pour défendre le service public, c'est un refus de négocier et un déferlement des média contre la CGT. La CGT ne serait pas moderne.

Ces grands mots ne doivent tromper aucun salarié.

Les tenants de la finance et leurs valets qui se prétendent modernes accroissent les inégalités, font venir les salariés détachés pour baisser le cout du travail, augmentent le chômage, diminuent l'espérance de vie à la retraite en bonne santé.

Pour nous être moderne c'est avoir un service public pour tous qui fonctionne bien et en sécurité, c'est avoir des salaires décents, de l'emploi pour tous, pouvoir profiter de la retraite à 60 ans, un salaire minimum à 1700 €.

Choisir d'augmenter le profit par le versement de sommes colossales (50 milliards) aux patrons par le CICE aujourd'hui et demain le pacte des responsabilités, c'est augmenter le chômage et continuer à accroître les inégalités.

L'austérité c'est le chômage, le salaire c'est l'emploi.

Seule la relance de la consommation par l'augmentation des salaires peut faire de l'emploi.

Ce n'est pas le chemin pris par la chambre patronale du bâtiment, après n'avoir rien donné en début d'année sur les grilles des salaires minima accorde 1,4 % au 1er juillet et rien sur les paniers et déplacement depuis un an et demi.

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

2^{IE}ME CONGRES FEDERAL DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS A CLERMONT FERRAND

La loi sur les salariés détachés Un coup pour rien

RASSEMBLER LUTTER POUR GAGNER

C'est dans la semaine du 16 au 20 juin que s'est déroulé à Polydôme à Clermont le deuxième congrès de la fédération depuis la fusion de la construction avec le bois.

300 congressistes étaient venus de toute la France dont plus de trente de la région Auvergne. Une dizaine de camarades supplémentaires assuraient une partie de l'intendance.

Nous avons discuté des revendications :

- Emploi avec la difficulté du dumping social organisé par le patronat avec les salariés détachés.
- Salaire avec la revendication d'un SMIC à 1700 €, des augmentations identiques pour tous (sauf reconnaissance d'acquis de savoir-faire)
- Retraite avec le retour aux 60 ans et la reconnaissance de la pénibilité avec la retraite à 55 ans pour les salariés de chantier ou posté
- Santé au travail avec des droits supplémentaires pour les CHSCT
- Protection sociale contre les manœuvres gouvernementales qui vident les caisses.

Nous avons aussi discuté du renforcement de l'organisation par l'adhésion. Il est réel puisque nous avons progressé de 10 % depuis le dernier congrès mais à poursuivre notamment auprès des salariés de l'artisanat.

Le mardi matin nous avons bloqué le chantier GCC de la CPAM où avait été employé des salariés à 600 € mensuel et 4,27 € de panier. Nous avons ainsi affirmé notre détermination à faire cesser ces pratiques négresses qui tuent la profession.

Trois camarades du Puy de Dôme ont été élus à la commission exécutive : Yves Ameilbonne, Alain Andrieu, Laurent Dias.



Un peu partout en France l'omerta se brise sur les conditions et le scandale des salariés détachés est révélé au grand jour.

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

La FNSCBA CGT juge inefficace la loi adoptée le 26 juin à l'assemblée nationale. **C'est une petite cuillère pour vider l'océan de la fraude.**

La loi reprend les propositions du pyromane (les fédérations patronales) pour éteindre l'incendie.

Les propositions de la CGT et de l'ensemble des organisations syndicales n'ont pas été reprises.

En effet la responsabilité du donneur d'ordre est très limitée, elle n'est engagée que lorsque l'infraction a été constatée et signifiée par l'inspection du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour régulariser la situation. La loi est bien moins contraignante que la directive d'application votée le 15 avril par le parlement européen.

La CGT demande à ce que le donneur d'ordre soit responsable, socialement, pénalement, fiscalement de toute infraction dans la chaîne de sous-traitance notamment en matière de paiement des salaires et de cotisations sociales.

Elle demande la limitation à deux niveaux de la sous-traitance.

Elle demande la transparence sur les prix pratiqués et les contrats de sous-traitance et la possibilité pour les représentants du personnel de faire vérifier par des experts la possibilité de respecter les règles sociales en vigueur avec le niveau des prix pratiqués.

De surcroît le gouvernement n'a pas l'intention d'augmenter les effectifs de l'inspection du travail et donc on peut 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.

LE GOUVERNEMENT NE PEUT LAISSER SE POURSUIVRE CE DUMPING SOCIAL. IL DOIT SE VIR. LA DIRECTIVE EUROPEENNE L'Y ENCOURAGE ET LUI PERMET.

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

Le scandale des salariés détachés

Ici sur le chantier GCC on exploite dur !

Voilà le contrat d'un salarié intérimaire portugais de GCC

DADOS DA EMPRESA UTILIZADORA	
Firma/Nome: GCE - Agence Auvergne	
Sector: CONSTRUÇÃO CIVIL	
Contribuinte Fiscal: 587160779953	
End: 2.1 de Ladoux - Rue René Panhard, 63118 CEBAZAT	

LOCAL DE TRABALHO	
Obra: Rue du Clos Four, 63100 Clermont, France	

salário base mensal de referência	600,00€
subsídio de refeição diário	4,27€

A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO EMPREGADORA	
FLESPANSA TRABALHO TEMPORÁRIO LDA	
CNEC 50477 782	
Rua António de Almeida, 1000 - 4750-010 Faro, Portugal	
Tel: 351 289 310 000	
Fax: 351 289 310 001	
E-mail: info@flepansa.pt	
A 12/03/2006	

Coordonnées de l'entreprise utilisatrice :

GCC Agence Auvergne
 ZI de Ladoux Rue René Panhard
 63118 CEBAZAT

Lieu de travail :

Rue du Clos Four
 63100 CLERMONT-FD

Salaires de base mensuel : 600 €

Indemnité repas journalier : 4,27 €

Rien n'est prévu pour le grand déplacement

La CGT dénonce ses politiques frauduleuses.

Elle demande une loi sévère qui sanctionne les responsables comme GCC.

Le comble : tout cela se passe sur le chantier de la Caisse primaire de la Sécurité Sociale dans l'indifférence de ses dirigeants alors que ce sont des cotisations en moins pour elle et pour nous !



Retraite anticipée pour les métiers pénibles

26 juin journée d'action CGT,

La Fédération CGT de la Construction et du Bois a décidé de faire de cette journée située quelques jours avant la sortie des décrets sur la pénibilité un point fort pour que les métiers du BTP soient reconnus pénibles.

Nous exigeons auprès des députés et du gouvernement que les promesses soient tenues. Nous demandons que tous les salariés des chantiers du BTP bénéficient du compte pénibilité pour une retraite anticipée.

C'est une mesure socialement juste pour ceux dont l'espérance de vie est diminuée de 7 ans.

C'est une mesure économiquement justifiée car elle permet le départ de salariés âgés au profit des jeunes.

Dans le Puy de Dôme, nous avons organisé une opération « escargot » pour aller de Clermont à Coudes pour porter la lettre ci-contre au député Bacquet.

Nous attendons encore une réponse ou un rendez-vous.

Une longue bataille des salariés de la construction

En 2003, le grand mouvement contre la réforme des retraites Fillon permet une concession : un article intégré dans la loi prévoyait une négociation avec les syndicats pour définir et reconnaître la pénibilité.

En 2004, notre Fédération a commandé un rapport sur la pénibilité dans le secteur du BTP. Cette étude montre que 50 % des salariés ne sont plus en activité à l'âge de la retraite.

Elle constatait 137 000 accidents du travail avec arrêt, 180 accidents du travail mortels par an. Le taux de fréquence et taux de gravité 2 à 3 fois supérieur aux autres secteurs.

Il n'existe pas de dispositif comme il en existe dans d'autres secteurs (Transports, Services Publics, Cheminots, IEG).

Plus de la moitié des salariés de la profession n'arrivent pas à 60 ans dans l'entreprise, ils sont licenciés ou maladie avant.

Enfin elle établissait qu'avec un financement d'environ 2 % de la masse salariale on financerait la retraite à 55 ans dans nos professions.

Le MEDEF et les fédérations patronales du BTP vent debout contre la reconnaissance et la réparation de la pénibilité

Le MEDEF fait échouer les négociations sur une retraite anticipée. Toutefois un point d'accord ressortait : « Est pénible. le travail qui a des conséquences irré-

versibles sur la santé des salariés et qui réduit l'espérance de vie ... » et différentes causes de cette pénibilité étaient identifiées.

Situation aggravée par les réformes successives

En 2010, la retraite est repoussée à 62 ans. En matière de pénibilité les dispositions Sarkozy sont de la poudre aux yeux : il faut que le salarié soit atteint d'une incapacité d'au moins 10% pour avoir droit à un départ à ... 60 ans. Seuls 3000 salariés par an en bénéficient.

En 2012, la nouvelle réforme des retraites augmente le nombre de trimestres pour partir. Pour la pénibilité la loi renvoie à des décrets qui doivent sortir dans les jours qui viennent.

Le dispositif proposé ne sera opérationnel que dans près de 20 ans et le départ anticipé ne sera que de 2 ans maximum.

Encore une reculade du gouvernement

En 2014 face à l'offensive patronale le gouvernement recule à nouveau, il sera très difficile pour les salariés du BTP de bénéficier des mesures pénibilités.

Le patronat a obtenu que les cotisations prévues en 2015 ne soient pas demandées aux entreprises et que la cotisation pour 2016 et 2017 ne soient que de 0.1% au lieu de 1.6 % et il vient d'obtenir le report de la mise en place du compte pénibilité notamment pour tous les facteurs des métiers de la construction.

« Je comprends évidemment l'inquiétude, l'angoisse, l'exaspération parfois, de beaucoup d'entrepreneurs, qui créent la richesse et l'emploi et dont les carnets de commandes sont insuffisants et incertains », dit Manuel Valls. C'est ce qui s'appelle se coucher.

Nous on pense que c'est les salariés qui créent la richesse, qui ont l'angoisse des fins de mois et du chômage notamment pour inaptitude dans nos métiers,



PENIBILITE

Lettre de la Fédération aux députés

Monsieur, Madame le Député

« Je ferai en sorte que tous ceux qui ont 60 ans et qui auront cotisé la totalité de leurs annuités retrouvent le droit de partir à la retraite à taux plein à cet âge-là : ce principe sera mis en oeuvre immédiatement. Une négociation globale s'engagera dès l'été 2012 avec les partenaires sociaux afin de définir, dans un cadre financier durablement équilibré, l'âge légal de départ à la retraite, la prise en compte de la pénibilité, le montant des pensions et l'évolution des recettes indispensables à la pérennité de notre système de retraite solidaire. J'engagerai aussi une réforme de la dépendance permettant de mieux accompagner la perte d'autonomie. »

C'était la promesse 18 parmi les 60 du candidat HOLLANDE.

Cela s'est traduit par une augmentation de la durée des cotisations pour les salariés, une hausse compensée des cotisations pour le patronat.

Notre Organisation Syndicale apprend par la presse que la prise en compte de la pénibilité qui devait compenser cette augmentation des annuités est remise aux calendes grecques, c'est à dire abandonnée. Cette décision a été prise après réception des Organisations Patronales sans aucune consultation des Syndicats de salariés. C'est une nouvelle terrible pour les salariés de nos professions. C'est un recul de l'espérance de vie annoncé. Cette suite continue de lâchetés et de renoncements de ce Gouvernement devant le patronat est catastrophique.

Vous n'avez pas été élu pour cela. Vous avez été élu pour mettre fin à l'ère SARKOZY, à l'ère des injustices, de la finance dominante, du Patronat tout puissant et, dans la réalité, rien ne change pour les salariés. C'est terrible, car ceux qui ont voulu le changement désespèrent et renoncent à croire qu'il soit possible. La montée de ce désespoir se traduit par le retour de la bête immonde, vous avez une responsabilité historique !

40 députés socialistes ont eu la lucidité et le courage de dire « une autre politique que celle des cadeaux permanents au patronat est possible ». Nous vous demandons de dire non, de dire que les décrets d'application de la loi que vous avez votée doivent paraître pour qu'enfin la réparation de la pénibilité soit faite. Nous vous rappelons que c'est 7 ans d'espérance de vie en moins pour les salariés de chantier.

La gauche unie a fait de grandes choses dans ce pays, ne tournez pas cette page !

Nous vous demandons une réponse claire. Nous diffuserons votre réponse aux salariés de nos professions.

Opération coup de poing.

Bras de fer avec les patrons le 24 avril

Une cinquantaine de militants de la CGT construction a envahi le siège de la Fédération Patronale du Bâtiment, situés dans le 16ème arrondissement de Paris le jeudi 24 avril à 8 heures drapeaux et banderoles déployés.

L'objet du litige : le dossier retraite et pénibilité.

La Fédération du bâtiment s'est cru obligée de faire un communiqué de presse parlant de commando.

Eux qui utilisent argent, influence, presse pour ne pas reconnaître la pénibilité, eux qui refusent toute négociation ne sont pas habilités à donner des leçons de morale.

Ce n'était pas par provocation ou par plaisir que des militants arrivent à faire une action extrême, mais parce que nous nous heurtons à un vrai mur d'arrogance.

Par cette action la CGT a voulu dénoncer ceux qui se croient tout permis parce qu'ils assiègent les salons ministériels et influencent la presse de leurs sornettes affirmant que la pénibilité n'existe pas dans nos métiers.

La CGT qui se bat depuis 2001 pour voir réparer la pénibilité n'entend pas laisser les patrons dicter leur loi.

Les patrons protestent contre un dispositif trop compliqué mais c'est simple : tous les salariés sur chantiers font un travail pénible. Les deux tiers n'arrivent pas à la retraite, ils ont licenciés ou en maladie ou en inaptitude avant.

La retraite à 55 ans n'est que justice!

La CGT première organisation syndicale de la profession entend être écoutée.

La Fédération patronale poursuit lâchement un de nos camarades présent sur le site or nous étions plus de 50 présents. Elle apprendra que quand l'on attaque un militant de la CGT, c'est toute la CGT qu'elle devra affronter.



SALARIES A BAS COUT

LE GOUVERNEMENT INEFFICACE



Le 26 Juin l'Assemblée nationale a adopté un projet de loi prévu pour lutter contre les fraudes des salariés détachés.

En fait il s'agit d'une nouvelle reculade du gouvernement.

Cette loi ne fera pas cesser les fraudes car les dispositifs qu'il contient ne sont qu'un pistolet à eau contre les fraudeurs.

En effet pour que le donneur d'ordre soit responsable, il faudra 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 par le donneur d'ordre.

C'est comme si les voleurs n'étaient pas condamnés s'ils rendaient leur butin dans le mois suivant le moment où ils ont été découverts.

La loi comporte en outre une petite série de mesurées ou gadgets tel que la liste noire des employeurs ayant subi une sanction à l'efficacité très limitée.

Les syndicats ont le droit de se porter partie civile mais c'est un droit qui existe déjà.

Le bal des faux culs.

Bref c'est une loi pour la frime qui laissera les employeurs libres de frauder.

Les grandes déclarations ne sont que façade pendant que les employeurs s'en mettent plein les poches et tuent la profession.

Nos fédérations patronales FNTF et FFB ne sont pas en reste, elles font semblant de protester mais leurs plus gros adhérents sont les premiers à utiliser le système.

Bouygues passe en correctionnelle du 21 au 23 octobre à Cherbourg. Il utilisait 500 salariés détachés de manière illégale par deux entreprises d'intérim dont une irlandaise basée à Chypre qui employait des polonais et des roumains tristement célèbre nommée Atlanco Rimec. Espérons que les sanctions seront à la hauteur de la fraude et qu'outre les amendes, Bouygues devra rembourser la sécurité sociale soit dix millions d'euros.

Le silence de la FNTF est assourdissant.

Plusieurs entreprises clermontoises ont compris comment faire baisser le coût du travail en faisant appel à des agences d'intérim du Portugal ou de Pologne.

- L'Entreprise GCC entreprise de gros œuvre a plusieurs gros chantiers à Clermont. Elle fait appel à des agences locales en posant ses propres conditions pour que les intérimaires français puissent travailler sur ses chantiers il leur est demandé de baisser leur taux horaire entre 1 euros et 2 euros. Mais la direction de l'entreprise, pour faire encore plus de profits a trouvé une autre solution bien plus intéressante, par connaissance, elle fait donc appel à une agence d'intérim portugaise, les ouvriers sont payés 700 euros brut pour 40 Heures et peuvent travailler jusqu'à 30 heures supplémentaires par semaine. Cette entreprise, depuis plusieurs semaines emploie des salariés intérimaires étrangers détachés avec des contrats de travail portugais

La Société Vérifirme vient d'être sanctionnée administrativement pour de la fausse sous-traitance de salariés portugais (selon des témoignages elle aurait employé jusqu'à 60 travailleurs détachés), pendant six mois la société ne pourra concourir pour aucun marché public. Suite à cette condamnation le dirigeant s'est empressé de se débarrasser de quelques travailleurs détachés.

Malgré cela il continue son trafic avec des pratiques esclavagistes, à savoir dès qu'un salarié détaché revendique, il lui donne un avertissement verbal et il le vire comme un malpropre ; de plus le salarié étant logé par l'entreprise, le dirigeant fait changer immédiatement les serrures du logement, le salarié se trouve donc dans l'impossibilité de récupérer ses affaires et ne touche pas son salaire.

Plusieurs petites PME clermontoises sont démarchées par un collaborateur ou carrément le directeur d'une agence d'intérim basée en Pologne, le directeur n'est autre que Baptiste ROUGERIE, bien connu dans la région clermontoise. Les salariés qui sont proposés aux entreprises sont payés bien en dessous du SMIC, ils ont des contrats polonais, sont logés dans des conditions lamentables, jusqu'à 6 personnes dans un logement de 60 mètres carré.

Il faut que cessent ces pratiques, que le gouvernement prenne enfin ses responsabilités.

Quand un citoyen fraude, il est condamné sévèrement, et visiblement quand des patrons fraudent ils ne risquent rien, sachant que la fraude par le biais de la sous-traitance par année peut s'élever à plusieurs milliards d'euros

ACCORD EGALITE HOMMES / FEMMES

CHEZ LES ARCHITECTES

Un accord exemplaire a été signé dans la branche architecte visant à l'égalité hommes femmes tant en matière de salaire que d'évolution de carrière.

La branche architectes compte 37 000 salariés, une forte féminisation de la profession 54% de femmes.

Un tissu économique de TPE, 75% des salariés dans des structures de moins de 5 salariés, 18% de 5 à 9 salariés.

Une forte proportion de cadre 36%.

Une inégalité d'accès pour les femmes aux postes d'encadrement, seules 19% des femmes dépassent le coefficient 370 qui borne la distinction entre cadre et non cadre, contre 36% pour les hommes.

A l'inverse, 73% des femmes du secteur de l'architecture occupent des postes inférieurs au coefficient 370, contre 45% des hommes du secteur.

La moyenne des écarts de rémunérations de 20% entre les hommes et les femmes.

L'accord d'égalité Femmes/hommes prévoit:

Accès aux postes de responsabilité :

La branche se donne comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre » et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40% de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne.

Formation éloignée du domicile :

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle dans le cas des salariés qui suivent une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit, les entreprises mettront en place une participation de 50% à minima, sur présentation des justificatifs de frais de garde d'enfants et de personnes à charge des salariés.

Egalité salariale :

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données

Les mesures pour y parvenir :

(Cette mesure est la plus importante et principalement acquise grâce à la CGT)

L'objectif assigné aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications femmes/hommes pour un travail équivalent ou

un travail de valeur égale, est de supprimer les écarts constatés individuellement dans l'entreprise, dans les trois ans suivant la date de signature du présent accord .

Négociation annuelle et plan pour l'égalité professionnelle Femme/Hommes

Il est créé dans l'accord une obligation de négociation dans les entreprises de huit salariés et plus ainsi que dans les entreprises de moins de huit salariés et d'au moins deux salariés de sexe différent, et cela même s'il n'existe pas de représentation syndicale ni d'élus du personnel.

Le plan, ainsi que le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, sont adressés à la Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, dans les deux mois qui suivent son adoption

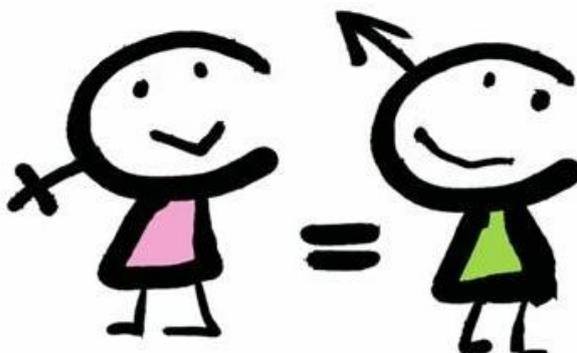
Dans le cas de défaut de l'employeur dans l'organisation de la négociation ou dans la mise en place de mesures unilatérales ou dans la mise en place du plan, les salariés pourront saisir la Commission Paritaire Régionale dont ils dépendent.

Dans les cas confirmés par la CPR de défaut de l'employeur, l'association paritaire de gestion appellera l'entreprise à contribuer au cout de l'intervention de la CPR à hauteur de 4000€.

En conclusion :

Cet accord est exemplaire parce qu'il ne se contente pas d'affirmer des grands principes mais donne les moyens pour y parvenir et permet de sanctionner ceux qui ne le respectent pas.

L'accord a été signé le 26 mars 2014 par les syndicats de salariés dont la CGT et par une organisation syndicale d'employeur le SDA, l'UNSA principale syndicat d'employeur proche de l'ordre des architectes n'est pas signataire, le même syndicat qui s'emploie depuis plus de deux ans à bloquer l'extension de l'avenant 1 de la Convention Collective Nationale.



ETAM CADRE SALARIE COMME LES AUTRES

DIVISER C'EST REGNER !

Le patronat tient toujours à diviser les salariés entre eux. Déjà, quand la CGT demandait une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur, le patronat imposait des conventions collectives et des statuts différents.

Or tous participent à la création des richesses de l'entreprise et leur rémunération principale reste leur salaire et non les dividendes ou les résultats de l'entreprise. Tous, même s'ils ont une délégation de pouvoir ont une relation de subordination vis-à-vis de l'employeur, tous peuvent être un jour « remerciés ». Même certains, qui hier, harcelaient et discriminaient nos camarades, subissent aujourd'hui le joug de leur propre management.

Le forfait s'avère un système bien pratique pour l'employeur permettant de faire faire quantité d'heures supplémentaires gratuites.

On entend encore devant les prud'hommes, des avocats tenter de justifier les avantages des uns (jours de carence, indemnité de licenciement, préavis, etc.), par leurs responsabilités, leurs statuts, mais leurs arguments sont rejetés par les tribunaux. En effet, pourquoi la responsabilité d'un chef d'équipe serait elle moindre ou supérieure que celle d'une secrétaire?

Le patronat voudrait même leur faire croire qu'ils n'auraient pas besoin de syndicats, qu'ils ont une relation privilégiée en direct avec l'employeur ou alors que le seul, digne de leur statut, n'est autre que le syndicat catégoriel. La réalité évolue bien différemment car les procès pour harcèlement, non respect de la classification et travail dissimulé se multiplient. Pour le bien de l'entreprise, et sous prétexte d'avoir fait évoluer les salariés vers "l'encadrement" et le deuxième ou troisième collègue, de leur attribuer part variable et avantages en nature, on leur demande des heures sans rémunération et de sacrifier leur vie de famille.

Ce n'est pas pour rien que la CGT est la première organisation syndicale chez les ETAM.

En négociation, les directions ne se cachent plus pour expliquer et justifier des augmentations disproportionnées parce que la rémunération des ouvriers et ETAM seraient liées au coût de la vie (indice INSEE) tandis que celle des cadres à leur train de vie. Nous ne pouvons pas défendre les intérêts collectifs des salariés de la profession en les opposant les uns aux autres.

Les "récompenses" ne doivent pas être distribuées de façon discriminatoire, les minima, qualification et classification doivent être respectées et le temps de travail intégralement comptabilisé et rémunéré.

NOUVELLE LOI VISANT A ENCADRER LES STAGES.

Chaque année, ce sont 1,2 million d'étudiants qui effectuent des stages en entreprise.

La nouvelle loi adoptée le 26 juin 2014 vise à réaffirmer que le stage est un outil au service du cursus de formation et non une main d'œuvre à bon marché. Elle prévoit ainsi :

- de préciser les missions de l'établissement d'enseignement en appui de l'élève ou de l'étudiant ;
- de renforcer la limitation de la durée des stages à 6 mois ;
- d'affirmer le fait qu'un stage ne peut se substituer à un emploi ;
- de limiter le nombre de stagiaires selon l'effectif de l'entreprise ;
- d'améliorer les conditions d'accueil et les droits des stagiaires ;
- de confier à l'Inspection du travail le contrôle de certaines dispositions ;
- d'exonérer d'impôt sur le revenu les gratifications versées aux stagiaires.

Quels sont les changements ?

Une hausse de la rémunération : La rémunération mensuelle minimale, exonérée d'impôt obligatoire pour les stages de plus de 2 mois (au lieu de 3 actuellement), passera de 436 euros à 523 euros d'ici septembre 2015. L'entrée en vigueur a été décalée à septembre 2015.

Des quotas pour les entreprises : La loi envisage d'imposer aux entreprises un nombre de stagiaires à ne pas dépasser. Aucune limite précise n'a pour le moment été fixée. Elle sera en principe déterminée par décret. De plus, la durée des stages ne pourra plus excéder 6 mois. Enfin, le tuteur nommé par l'entreprise ne pourra encadrer qu'un nombre réduit de stagiaires.

Tickets restaurants et frais de transports : des avantages similaires aux salariés. Le texte précise aussi que les stages d'au moins 2 mois donnent droit à des congés, soit 2,5 jours par mois. Et tous les stagiaires ont droit au remboursement de la moitié des frais de transport, à l'accès au restaurant d'entreprise et aux titres restaurants, si l'entreprise en distribue à ses salariés.

Plus de protection face aux abus : Les compétences de l'Inspection du travail sont étendues au constat et à la sanction d'abus de stages, caractéristiques du travail dissimulé. Leurs conditions de travail seront donc surveillées et les stagiaires seront inscrits sur le registre du personnel.

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} juillet 2014

1,4 % d'augmentation

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} juillet 2014

(1,4 % d'augmentation sur salaire rien sur déplacements)

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel		Salaire horaire	
		151 H 67		151 H 67	
NI – P1	150	1445,42		9,53 (SMIC)	
NI – P2	170	1457,55		9,61	
NII	185	1550,07		10,22	
NIII – P1	210	1704,77		11,24	
NIII – P2	230	1829,14		12,06	
NIV – P1	250	1953,51		12,88	
NIV – P2	270	2077,88		13,7	

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 83,4 € (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

Grand déplacement : ne pas accepter de zones supplémentaires

L'article 8.10 (dans les deux conventions du BTP) indique :

« Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille dans un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche. »

Pour être en situation de grand déplacement telle que définie par la convention collective, il suffit que le salarié travaille sur un chantier qui se situe à plus de 50 Kms de son domicile et qu'il n'y ait pas de moyen de transport collectif pour y aller.

La Cour de Cassation a précisé à plusieurs reprises : Que le salarié n'ayant pas la possibilité de rentrer chez lui par un moyen de transport en commun à la fin de sa journée de travail, a droit au versement de l'allocation forfaitaire de grand déplacement.

Que le critère posé est en effet celui de l'absence de transports en commun utilisables, le salarié demeure libre de regagner son domicile à l'aide d'un moyen de transport à sa convenance dont il supporte lui-même la charge.

On entend par transport collectif un moyen de transport public (train ou car) ou un véhicule mis à disposition par l'employeur.

Si les salariés travaillent à plus de 50 Km et rentrent tous les soirs à leur domicile avec le véhicule de l'entreprise, ils n'ont pas droit à l'indemnité de grand déplacement, par contre ils ont droit au paiement du temps de trajet comme temps de travail.

Si les salariés travaillent à plus de 50 Km et rentrent tous les soirs à leur domicile par leurs propres moyens, ils ont droit à l'indemnité de grand déplacement, qu'importe qu'il rentre par leur propre moyen.

Lorsqu'elle contrôle une entreprise, l'URSSAF considère qu'est justifié le paiement d'indemnité de Grand Déplacement lorsque le salarié réside à plus de 50 km du chantier et qui, pour regagner chaque jour son domicile, à plus de 1H30 de trajet tout compris, par les Transports en Commun Utilisables, soit à l'ALLER, soit au RETOUR.

Important : Le point de départ pour calculer la distance de 50Kms en grand déplacement est le domicile du salarié et non pas le lieu d'embauche contrairement au petit déplacement.

L'article 8.2 précise dans son dernier alinéa : « L'ouvrier occupé dans les conditions définies au chapitre 2 ci-dessous (grand déplacement) bénéficie

exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements. »

Ainsi le conseil de prud'hommes à Clermont-Fd a jugé qu'un salarié travaillant sur un chantier remplissant les conditions du grand déplacement de par l'éloignement de son domicile par rapport au chantier a droit à celui-ci même si ce chantier se trouve dans les zones inférieures à 50 km de l'entreprise.

Le temps de trajet est un temps de travail lorsque le salarié est à disposition de l'employeur.

La circulaire ministérielle du 14 avril 2003 précise un certain nombre de cas :

- lorsque le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel pour se rendre de l'entreprise à un chantier,
- lorsque les salariés sont obligés de se rendre au siège avant d'être transportés;
- lorsque les salariés sont tenus de se rendre au siège de l'entreprise avant l'heure d'embauche sur les chantiers, afin de prendre et de ramener le camion et le matériel ou de procéder au chargement et au déchargement de matériaux,
- lorsque le temps de trajet effectué en dehors de l'horaire habituel de travail, par le salarié qui conduit un véhicule nécessaire à son activité, notamment pour transporter du matériel ou du personnel.

Pour ne pas respecter ces droits les patrons tentent d'imposer des zones au-delà de 50 kms.

Prenons un exemple:

Distance réelle :domicile– chantier 80 km, temps de trajet : 1h 10' (source Mappy).

Il n'y a pas de transport en commun collectif, le seul transport en commun possible est le véhicule fourni par l'entreprise.

Deux cas sont possibles :

L'employeur ne fournit pas au salarié de véhicule d'entreprise auquel cas, le salarié est en situation de grand déplacement, il a droit, de ce fait, à une indemnité de égale au prix d'une pension, soit au minima 55 € au lieu de (13,82 € + 6,69 € + le panier), soit environ 35 € prévu par l'accord contesté, soit une différence de 20 € par jour environ en défaveur du salarié.

L'employeur fournit un véhicule au salarié, auquel cas le temps de trajet doit être considéré comme temps de travail, auquel cas, le salarié a droit à 2h20', soit 2, 33 h supplémentaires par jour , soit 29 € s'il est à 10 € de l'heure au lieu de 6,49 € prévus à l'accord contesté , soit une différence de 23 € en défaveur du salarié.

Ainsi donc l'institution d'une sixième zone est contraire à la convention collective et permet de diminuer les sommes dues aux salariés.

NOS DROITS

CAMPAGNE CHUTE DE HAUTEUR

Les **chutes de hauteur** sont responsables de 25 % des invalides de la branche. Elles sont la principale cause d'accidents graves et de décès dans le BTP (hors accident de circulation). L'OPPBTP lance une campagne de prévention, elle invite à se poser de bonnes questions:

Le risque de chute est-il traité dans le document unique ?

Le personnel a-t-il suivi les formations nécessaires à la prévention du risque de chute de hauteur ?

Les échafaudages utilisés sur les chantiers ont-ils fait l'objet d'une vérification après montage et avant utilisation

L'état des protections sur les chantiers contre les chutes est-il vérifié ?

Lors de la préparation des chantiers l'approvisionnement du matériel de protection est-il prévu et planifié ?

Excepté pour les accès j'utilise des PIRL à la place des échelles et escabeaux ?

Les protections collectives sont-elles utilisées en priorité sur les chantiers ?

Le montage des échafaudages est-il assuré uniquement par les salariés formés ?

Avant chaque démarrage de chantiers les salariés sont-ils informés par le responsable du chantier sur les protections qu'ils devront mettre en place et utiliser ?

En cas d'inadaptation du matériel de protection les salariés utilisent-ils le droit de retrait ?

Le Code du travail prévoit que l'employeur, responsable de la sécurité de la santé de son personnel, doit rechercher les risques de chute en appliquant les principes généraux de prévention.

De plus, il doit décliner la démarche de prévention :

- concevoir un lieu de travail sécurisé;
- utiliser les installations existantes si elles sont adaptées;
- modifier le lieu de travail de façon pérenne pour travailler en sécurité;
- mettre à disposition des équipements de travail appropriés.
- former le personnel à l'utilisation des installations et équipements;
- informer le personnel sur les consignes de sécurité à respecter lors de l'accès en hauteur;
- s'assurer de l'adéquation des moyens et de leur conformité aux règles techniques applicables.

Lorsque les travaux ne sont pas effectués par le personnel de l'entreprise, il convient de formaliser les mesures de prévention envisagées par la mise en place d'un plan de prévention.

Prud'hommes : Les derniers jugements rendus, tous ne sont pas définitifs.

•La Cour d'appel a confirmé un jugement contre Chossière pour un salarié. Elle constate qu'e la rupture du contrat du salarié qui démissionne à la suite de harcèlement doit être considéré comme un licenciement avec les indemnités qui vont avec.

•Devant la Cour un salarié fait appel d'un jugement qui ne lui avait pas donné raison sur le respect des critères de l'ordre d'un licenciement économique.

Il avait déjà obtenu une indemnité d'un mois de salaire car l'employeur n'avait pas organisé d'élections de délégués du personnel. La Cour a d'abord obligé l'employeur à fournir le tableau comparatif de tous les salariés. Au vu du tableau et des critères indiqués à l'inspection du travail, la Cour d'appel a estimé que le nombre des points attribués au salarié n'était pas conforme et que le salarié avait le droit à des dommages et intérêts (9000 €).

•L'entreprise Dôme Construction a été condamnée à environ 20 000 € au titre du paiement des heures de trajet en temps de travail pour un salarié

•La SCREG (COLAS) a été condamnée en prud'hommes à verser 20 000 € pour ne pas avoir reclassé dans le groupe Bouygues un salarié partiellement inapte. De plus le juge a condamné l'entreprise à verser un troisième mois de préavis au salarié en vertu de la règle : « A travail égal, salaire égal » sachant que les cadres de l'entreprise bénéficient de trois mois de préavis conformément à leur convention collective. L'employeur fait appel du jugement.

•Dans une PME l'employeur est condamné à rétablir la qualification d'une salariée pour non respect de son diplôme et de ses responsabilités et à verser 17 000 € au titre de rappel de salaire.

•Chez un artisan de même la formation de référé (juge de l'incontestable) ordonne la requalification du salarié au vu de ses diplômes et condamne l'employeur à verser le rappel de salaire du pour respecter les minima.

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

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

Tour des boîtes

La prime de « partage des profits » de 350 € chez VINCI réduite à zéro en 2014.

Cela n'est pas fait pour nous surprendre et c'est bien pour cela que la CGT ne l'avait pas signé. Cette prime versée depuis deux ans devait permettre de « faire bénéficier » les salariés du groupe des bons dividendes encaissés par les actionnaires.

Le motif invoqué par VINCI pour ne pas payer en 2014 : « *Le dividende par action attribué par Vinci étant identique à 1,77 € pour la troisième année consécutive, le seuil de déclenchement du dispositif n'est donc pas rempli.* »

La réalité est bien différente, les actionnaires continuent de se gaver.

Certes le dividende pour chaque action n'a pas augmenté depuis trois ans, mais il avait augmenté de 6% en 2012 et l'actionnaire de VINCI gagne beaucoup d'argent.

Ainsi le site VINCI explique : « *Un actionnaire de VINCI qui aurait investi 1 000 euros le 1er janvier 2004 se retrouverait à la tête d'un capital de 4 384 euros au 31 décembre 2013, en supposant un réinvestissement en actions du montant des dividendes encaissés. Son investissement lui aurait rapporté un rendement de près de 16 % par an.* » (tout ça pendant une période de crise)

Pour la seule année 2013, l'action VINCI a augmenté de 33%, le nombre d'actions Vinci a été augmenté de 4%.

En 6 ans le nombre d'actions est passé de 500 à 600 millions, les dividendes versés sont passés de 800 millions à plus d'un milliard d'euros, soit d'un tiers en 6 ans, qui peut en dire autant chez les salariés ?

Le capital en bourse a quasiment doublé.

Le partage des richesses chez VINCI se fait toujours en défaveur des créateurs de la richesse eux-mêmes les salariés et au profit des actionnaires.

Seule une augmentation des salaires forte pourra corriger cette injustice qui s'aggrave chaque année.

Cela ne se fera pas en attendant le bon vouloir des dirigeants.

Le système Vinci est bien rodé. Les dirigeants reçoivent des primes exorbitantes pour faire remonter la plus value aux holdings du groupe afin que les actionnaires se gavent.

Ce n'est marqué nulle part sur la fiche de paye mais chaque salarié du groupe cotise 5000 € pour les actionnaires. Le discours pour endormir est toujours le même : « *la crise, la conjoncture, c'est déjà pas mal on maintient les emplois, bla-bla...* », mais chaque entreprise reverse aux holdings du groupe environ 6% de son chiffre d'affaire pour payer les dividendes.

Seule l'action syndicale et collective des salariés peut rétablir la justice par l'augmentation des salaires.

La CGT est disponible et se veut actrice du développement de ce rapport de force nécessaire et indispensable.

DUMÉZ AUVERGNE: table rase du code du travail

La direction se croit tout permis. Au C.E. un délégué titulaire a démissionné de l'entreprise, donc le suppléant devient automatiquement titulaire, ce que refuse catégoriquement la direction, du coup elle nomme un autre délégué comme titulaire.

Un premier courrier de la CGT reste sans réponse. Il faut un deuxième plus menaçant demandant d'attribuer le poste titulaire CE à la suppléante pour voir enfin le droit appliqué trois mois après.

Tout aussi grave le deuxième courrier constate que les règles du grand déplacement ne sont pas appliqués sur un chantier de la Haute Loire car il avait été créé une zone 6 alors que les salariés qui se rendent par leurs propres moyens sur leur chantier à plus de 50 km de leur domicile sans transport collectif sont en situation de grand déplacement.

Finalement la direction renonce à la zone 6 et indemnise les salariés 70 € par jour au lieu de 40 € au début.

Une belle victoire syndicale.

Malheureusement le manque de travail persiste, le chômage partiel dure et la direction multiplie les ruptures conventionnelles.

Pire la direction tente de licencier un chef de chantier délégué CGT pour faute grave. Elle trouvera face à elle une CGT résolue

On est encore bien loin du « dialogue social » tant vanté chez Vinci.

EUROVIA : UN ÉTERNEL RECOMMENCEMENT

Comme il y a 3 ans, un accord sur le versement d'une prime d'intéressement a été une nouvelle fois validé unilatéralement par la CFDT.

Sans amener aucune demande, ni avancée, se contentant simplement de signaler que les clauses du précédent accord n'avait pas été respectées, ces prétendus syndicalistes vont encore, de façon irréfléchie, pénaliser nos salariés.

ÉLECTIONS 2014

Nous sommes en négociation actuellement sur un protocole préélectoral pour des élections programmées en novembre et décembre de cette année.

Tour des boîtes

Nous allons tout faire pour obtenir la majorité absolue aux prochaines élections et ainsi débloquer cette situation et contrer ces prises de décision néfastes à l'ensemble du personnel.

Nous avons ainsi l'espoir de créer une nouvelle section syndicale dans la Loire.

En Haute Loire, le chef d'agence a été remercié, ce sera le 5ème en 3 ans à partir avec les honneurs d'une indemnité certainement conséquente.

De l'argent il y en a pour ça!!

Nous attendons également de bons retours des salariés de ce site.

PHELINAS: mi-figue, mi-raisin

Nous avons eu le résultat des 13 jugements, enfin!

Il donne satisfaction aux salariés sur le paiement des jours fériés (quelques problèmes parfois sur le montant). Cela fait entre 3000 et 4000 €. L'entreprise peut dire un grand merci à sa fédération patronale (nationale comme régionale) qui l'a incité à ne pas payer les jours fériés.

Sur les autres demandes : qualifications et paiement du temps de trajet, le résultat est partagé puisque certains ont obtenu satisfaction mais pas tous.

Par contre les salariés attendent le résultat du tribunal de commerce qui doit se prononcer sur la poursuite de la sauvegarde judiciaire.

GRAVIERE: Licenciements économiques

Cette entreprise qui appartient au Président de la chambre patronale du TP vient de procéder à cinq licenciements économiques. Un de chaque catégorie professionnelle du manoeuvre au conducteur.

SPIE SUD EST: résultats élections

Les élections des représentants du personnel ont eu lieu à SPIE Sud EST à la mi-juin.

Les 250 ouvriers et les 262 ETAM de toute la région sud est votent pour le même comité d'entreprise. La CGT a obtenu 3 élus dans le collège ouvrier dont un d'Auvergne et 2 dans le collège ETAM.

Les élections de délégués du personnel ont eu lieu sur l'établissement de Ladoux à Cébazat.

Le candidat ouvrier et sa suppléante ont été élus avec 25 voix sur 32 inscrits.

Chez les ETAM le candidat et son suppléant avec 26 voix sur 45.

Merci aux salariés qui leur ont montré leur confiance, bravo à tous et bon travail.

PERETTI: forte progression de la sous-traitance

L'expert du CE a rendu son rapport. Il s'avère qu'en 2012 le chiffre d'affaire a nettement progressé mais pas les emplois, cela est dû à l'augmentation de la sous-traitance. A noter que la holding pompe un peu plus 3,5 % du chiffre d'affaires contre 3 % auparavant.

CELIUM Energie Centre

Les élections professionnelles (DUP) ont eu lieu le 06 Juin. A retenir, la très forte mobilisation pour ce vote des salariés du collège ouvrier qui n'ont pas été dupes concernant la liste patronale mise en place en face des candidats CGT, visant à obtenir le 3ème siège et ainsi permettre en s'associant à la CFE/CGC déjà en place de créer l'inertie au niveau de cette instance, au dépend des intérêts des salariés (ouvriers) mais surtout servir ceux de la direction, qui n'en doutons pas, aurait pu être « reconnaissante ».

Les 2 « pieds nickelés » du syndicalisme en tête de liste FO (titulaire, suppléant) n'ont sûrement pas aidé cette organisation à obtenir un score « honorable ». Respect pour les autres candidats de cette liste ainsi que pour les collègues qui ont fait ce choix.

Au-delà de ce résultat, c'est surtout l'échec de l'encadrement et de la direction et cela malgré les basses manoeuvres habituelles à l'approche des élections professionnelles.

Petit message personnel du DS au « petit con » qui se reconnaîtra, bien essayé mais dans le cul Lulu. Qui sème le vent récolte la tempête...

Le rapport de mission de l'expertise des comptes de l'exercice 2012 a été rendu le 07 juillet : Intéressant vu le résultat des NAO début 2013... Le « camarade » représentant syndical de FO rectifiera de lui-même sur son panneau d'affichage le coût réel de cette expertise puisqu'il s'avère que ce devrait être 3 fois moins que le montant qu'il dénonçait.

Nous sommes dans l'attente du jugement des prudhommes qui aura lieu le 11 septembre, concernant le paiement des 3 jours de carence maladie (égalité de traitement pour les salariés d'une même entreprise), ainsi que le versement d'une prime d'habillement/déshabillage pour les ouvriers.

Merci encore à tous les salariés qui dans leur grande majorité ont bien compris que c'étaient nos droits qui étaient en jeu et se sont mobilisés pour que la Cgt ait tous les sièges du collège ouvrier.

En conclusion, « les chiens aboient mais la caravane passe ».

Tour des boîtes

EIFFAGE ENERGIE : Un grand pas vers les mêmes droits pour tous

Le 5 mai 2012, deux Comités d'Établissements et trois syndicats minoritaires nationalement déposaient, contre l'avis de tous les autres une requête en annulation de l'Unité Economique et Sociale EIFFAGE Energie.

La Direction s'engouffrait dans la brèche et s'alliait aux requérants pour avoir ainsi le droit de faire ce qu'elle voulait dans chaque établissement.

Le 1er février 2013, le Tribunal d'Instance de Saint Denis rendait un jugement entaché d'erreurs qui mettait fin à l'UES ainsi qu'aux accords qui l'encadraient.

La Direction a vu là l'opportunité de porter un coup aux organisations syndicales représentatives, trop puissantes à ses yeux. Au mépris de toutes les lois, elle n'hésita pas à décider la dissolution de toutes les instances représentatives du personnel d'EIFFAGE ENERGIE (plus de 900 mandats d'élus du personnel!), à sanctionner pécuniairement les élus récalcitrants qui refusaient son dictat, bref tout bonnement ne plus les payer.

La CGT ainsi que les autres syndicats représentatifs ont commencé à organiser un marathon judiciaire que ce soit sur le plan local comme au niveau national. Le 5 Juillet 2013, le Conseiller de la mise en Etat nous donnait une première grande victoire en rétablissant l'existence des instances représentatives. Le vent tournant, quelques têtes sont tombées du côté de la Direction, histoire de donner le change et tenter d'échapper à l'inexorable défaite qui s'annonçait.

Mais c'est le 22 mai 2014, que la victoire fût complète avec un rendu de la cour d'appel de Paris... sans appel! 4 des fossoyeurs de l'UES n'avaient pas pris le soin d'obtenir un mandat de leur instance par négligence ou dénie de démocratie. Il en restait donc un, ce qui fut suffisant pour qu'enfin la justice nous donne pleinement raison, oui notre UES existe, qu'on se le dise!

C'est une victoire complète pour l'intersyndicale dont la CGT qui fut de toutes les luttes, mais aussi pour l'ensemble des 14 000 salariés de l'entreprise et la Mutuelle d'entreprise.

Sanctionné pour avoir dit son avis, après avoir reçu son intéressement de même pas 30 € un salarié aurait protesté par voie d'affichage contre ceux qui s'en mettent plein les poches sur le dos des salariés. le salarié conteste la mise à pied devant le conseil de prud'hommes. Décidément les patrons ne connaissent que la liberté d'exploiter et pas la liberté d'expression et encore moins le respect des acquis.

Ils ont trouvé avec la sous-traitance un bon moyen pour baisser le coût du travail. C'est devenu la règle on envoie les salariés en grand déplacement et on

sous traite localement quitte à perdre beaucoup d'argent comme au Carré de Jaude pour refaire toutes les malfaçons.

Pour les salariés ayant travaillé à Bourbon l'Archambault voir l'article sur les grands déplacements (p 13).

Pour les salariés mutés d'une entreprise à une autre filiale il faut faire attention au changement de qualification et que les acquis (prime d'ancienneté) ne soient pas intégrés dans le salaire. Vous pouvez contacter les délégués.

COLAS,SACER,SCREG,

2014 : l'année des reculades sociales

La fusion des trois marques nous a conduit vers une désharmonisation totale.

En effet, comme vous le savez, Colas RAA avec la collaboration de ses syndicats « maison », nous a offert un statut de bas niveau.

Notamment, un statut perdant pour les arrivants et guère encourageant.

Ces Messieurs de la direction se dispensent d'évoquer, dans le magazine de désinformation que nous recevons, les vraies reculs de l'accord.

Le syndicat CGT les résume en cinq points :

- 1 – Rémunérations des Salariés
- 2 – Coefficients hiérarchiques des Salariés.
- 3 – Primes des Salariés.
- 4 – Conditions de travail des Salariés.
- 5 – Egalité de traitement entre Salariés.

Des vraies différences que la direction s'abstient de vanter dans son magazine de désinformation.

Effectivement, à travail égal, salaire égal, n'est pas de rigueur dans notre entreprise.

L'entreprise Colas Rhône-Alpes Auvergne constitue un lieu où règne incontestablement une forme d'arbitraire, et où l'injustice trouve un terreau propice à se développer.

Pour le syndicat CGT Colas RAA, cela est inacceptable et inconcevable.

La CGT Colas Lyon a toujours prôné une harmonisation en matière d'égalité de toute sorte que l'actuelle direction Colas RAA s'abstient de cultiver.

Actuellement, cette même direction se dépêche de finaliser des accords avant les prochaines élections.

Des accords, dont elle sait qu'elle obtiendra approbations de ses syndicats « maison » présentement majoritaires.

Maintenant, vous savez pourquoi la direction et leurs syndicats « maison » font tout pour empêcher la CGT, d'être majoritaire aux prochaines élections.

Des nouvelles élections des représentants du personnel vont avoir lieu en novembre, c'est l'occasion de s'organiser et d'avoir des délégués avec la CGT sur la Région Auvergne.

Contactez le délégué syndical central CGT

Christian LIVION: Tel : 06 61 78 07 82

Mail : livion.sacer@hotmail.fr

Tour des boîtes

Roggerini: L'unité paye

Depuis la grève de 2005 les salariés avaient obtenu une prime d'intéressement équivalente à un treizième mois. L'accord était renouvelable tous les trois ans. Mais l'employeur a manqué une année, pour ne pas provoquer de « révolution », l'année manquante il a versé un acompte de moitié et l'année suivante l'autre moitié. De plus il n'y avait pas eu d'augmentation de salaires.

Le délégué CGT a fait signer une pétition à l'ensemble des salariés pour que cette prime soit maintenue, et pour l'augmentation. Pétition qu'il a remise à la direction.

Voyant monter la colère des salariés et sous la menace de la grève, le patron augmente tous les salaires de 2,4%. Reste à savoir si ce sera suffisant pour calmer la colère des salarié?

GENTILE : nouvelle grille

Grille des salaires obtenue avec l'accord d'entreprise signé en 2005 qui prévoit un salaire garanti de 8 % au dessus de la grille pour faire un treizième mois.

NI P1	NI P2	NII	NIII P1	NIII P2	NIV P1	NIV P2
10,29	10,38	11,04	12,14	13,02	13,91	14,8

CEGELEC: la pression monte

Le turn over augmente. Le stress est devenu le fouet de CEGELEC et il faut intervenir sans arrêt auprès des organismes compétents.

Mais coté salariés, la grogne monte aussi, les salaires qui augmentent peu ou à la tête du client, le non paiement du temps de trajet sont autant de sujets de mécontentement.

BREVES

ACCIDENTS GRAVES

Malheureusement les salariés de nos professions sont exposés aux risques graves tous les jours sans que personne n'en parle.

Malheureusement trois accidents très graves viennent d'arriver dans la région.

Il ne suffit pas de répéter « zéro accident ».

Deux accidents à l'Entreprise Electrique dans le Cantal: un salarié est tombé avec le poteau de 8 m de haut lorsque le cable a été enlevé, un autre a été électrocuté et transporté aux « grands brûlés ».

L'autre accident s'est produit chez AXIMUM (groupe Colas) la grue a échappé une charge sur un salarié.

Actions Retraités : rencontre sur les marchés.

Les anciens actifs ont décidé de reprendre du service et d'aller interpeller le quidam sur les marchés de la région.

Ainsi, les retraités CGT appuyés par un noyau de la construction, ont mis en place une distribution de tracts au marché de Montferrand afin de faire connaître la manifestation du 3 juin à Paris où 20 000 personnes se sont rassemblées.

Les revendications portaient sur le maintien du pouvoir d'achat des retraités et la revalorisation immédiate de toutes les pensions.

Dans la continuité de l'action des retraités syndiqués, dans le cadre du développement de la proximité, par la mise en place de collectifs de retraités avec les Unions locales, l'Union Syndicale des Retraités sont allés, avec le fourgon de l'Union Départementale CGT 63, le 13 juin, sur le marché de Cournon, à la rencontre des retraités qui faisaient leurs courses. Ils ont pu discuter, échanger sur les problèmes que rencontrent les retraités sur leur vie locale, leur avis sur la situation économique actuelle.

Pour ceux qui étaient intéressés, des publications CGT leur ont été distribués.

Cette expérience nous permet de prévoir la rencontre sur d'autres marchés du département pour aller à la rencontre des retraités, le prochain sera, certainement, celui de Puy Guillaume, fin septembre, début octobre. L'idée est que ce soit les sections locales de retraités qui organisent avec l'Union Syndicale des Retraités ces rencontres sur les marchés. A bientôt, avec vous et avec le camion CGT 63 sur votre marché.

AMISOL: 40 ans après

Claude Chopin, le dernier directeur d'Amisol (Clermont-Ferrand) devra rendre des comptes personnellement à la justice ! Tel est le sens de l'arrêt rendu le 24 juin par la Cour de cassation, qui vient de reconnaître sa responsabilité. L'affaire doit être renvoyée devant un tribunal correctionnel.

La cour rappelle que l'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés. Il avait le choix d'arrêter les machines à défaut d'installer les protections nécessaires. En ne le faisant pas il a sciemment exposé le personnel à un risque mortel.

Le principe ainsi énoncé par la Cour dépasse le cas particulier et aura certainement des conséquences dans d'autres affaires.

Tour des boîtes

ALLIER

PEINTAMELEC CONSTRUCTION :

Peintamelec Vichy, le verdict est tombé, c'est une reprise par le groupe Galilée: 63 emplois supprimés sur Vichy et 14 sur Grenoble, seuls restent 47 emplois.

C'est une catastrophe pour l'emploi et la pérennité du site.

Curieusement la direction refuse les congés en août, preuve qu'il y a du travail.

Pour l'établissement du groupe situé à Romagnat, il est aussi repris par le groupe Galilée mais il y a 26 licenciements et 45 emplois gardés.

Cela va induire une perte de savoir faire important pour la Région et le Pays.

La CGT sera aux côtés des salariés dans les mois qui viennent pour faire respecter les droits de tous.

SAEB: Des résultats prud'homaux en demi teinte.

Le juge dans les dossiers SAEB ne nous a pas donné satisfaction sur le paiement du temps de trajet au motif que nous n'aurions pas prouvé que les salariés utilisaient un véhicule de l'entreprise pour se rendre sur les chantiers. Pourtant cela n'était pas contesté par le représentant de l'employeur. Nous amènerons les preuves devant la Cour d'appel. Par contre il nous a donné satisfaction dans les dossiers comportant d'autres demandes sur les rappels de salaire ou sur la prise en compte de l'ancienneté

Dans les dossiers « SAEB Nouvelle » le juge ne nous donne pas satisfaction alors que l'employeur avait supprimé la mutuelle aux salariés ce qui leur a fait incontestablement un préjudice financier et moral. Pour ceux qui le souhaitent et qui le peuvent nous irons en appel.

SANGRICOLI: C'est la fin

Début juillet l'entreprise artisanale d'électricité vichyssoise est mise en liquidation judiciaire. Les 6 salariés n'étaient plus payés depuis avril 2014. Une catastrophe car il n'est pas sur que l'Assurance Garantie Salaires paye tous les salaires dus et qu'il faudra bien vérifier que la mutuelle n'est pas résiliée. L'entreprise avait déjà été mise en redressement judiciaire il y a quelques années.

Il ne faut jamais attendre aussi longtemps sans être payés et prévenir la CGT dès les premiers retards

CANTAL

« FERME PHOTOVOLTAIQUE DE MARMANHAC »

L'Union Régionale CGT Construction Bois a décidé de se porter partie civile dans les 12 procès verbaux qui ont été dressés par l'inspection du travail du Cantal sur le chantier Photovoltaïque de Marmanhac et l'utilisation frauduleuse des salariés détachés. Ces infractions avaient été annoncés le 19 février. Ce chantier était officiellement réalisé par l'entreprise parisienne Photosol.

En effet, alors que 10 salariés étaient déclarés, 300 salariés étrangers de 7 nationalités différentes ont été contrôlés sur place par le CODAF 15. Pas moins de 48 infractions ont été constatées sur le site, parmi lesquelles « des conditions d'hébergements indignes », des infractions liées à l'hygiène, au temps de travail...

RDC Pétition des salariés

Les 9 salariés de l'entreprise s'adressent à leur patron Billet dans une pétition signée par tous:

« Nous vous demandons de payer nos heures supplémentaires restant de 2013.

Nous vous demandons que nous soit remis chaque mois notre relevé d'heures ainsi que pour les années 2012 et 2013.

Nous vous demandons un délai de 8 jours pour être prévenu en cas de non travail.

Nous demandons que le paiement de l'indemnité de transport soit détaillée sur la fiche de paye suivant les zones. »

Pour le moment aucune réponse de la part de Billet mais les dossiers prud'hommes se préparent.

HAUTE LOIRE

ROIIRON : patron voyou

L'entreprise était mise en redressement judiciaire en avril 2014, les salariés pensaient percevoir leur salaire par l'AGS (Association de Garantie des Salaires). Il n'en est rien ! Nouvelle magouille de Mr Roiron : il a créé sa société en 2011 alors qu'il était déjà en liquidation judiciaire depuis 2007 de sa précédente entreprise. Procédure toujours en cours suite aux agissements frauduleux de celui-ci qui a dissimulé des sommes devant revenir à la liquidation judiciaire.

Du coup les salariés ne peuvent être pris en charge par l'AGS !

La CGT est reçue par le Préfet mardi 15 juillet. Les pouvoirs publics doivent prendre leurs responsabilités : les salaires doivent être pris en charge par l'AGS sans délai, les 50 000 € dus à Mr Roiron par la Mairie du Puy doivent servir à payer les 37000 € dus aux salariés.

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

20
Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52