



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 30 JANVIER 2015

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

JANVIER 2015 - N° 72



Sommaire

Edito	p 1
Manif le 5 février	p 2
Tafta	p3
CGT	p4
Deux poids deux mesures	p 5
Calendrier	p 6
Nos droits	p 7
Nouvelles	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Nos droits	p 13
Tour des boîtes :	p 14 à 17
Syndicalisation	p 18&19
AG et Permanences	p 20

LA CONSTRUCTION EN ACTION LE 5 FEVRIER!

Pour l'année 2015 nous ne vous promettons pas de miracles, pas plus que les autres années.

Pour qu'elle soit bonne, il faudra se battre car le patronat sous prétexte de crise a les dents longues.

Dés ce début d'année, nous avons un rendez vous de mobilisation le 5 février à Cadarache devant le chantier de BTP « ITER ». Chantier où il y a des milliers de salariés détachés. Nous organisons des cars au départ de Clermont. Dès réception du journal inscrivez vous en téléphonant. La Fédération de la Construction a proposé aux autres syndicats de se joindre avec nous.

Les chambres patronales du BTP ont annoncé la couleur: pas d'augmentation sur les salaires minima. Résultat de plus en plus de salariés sont au SMIC ou presque.

En 2015 comme les années précédentes la CGT Construction sera présente pour les petites comme les grandes revendications.

Mais sans plus d'adhésions il n'y aura pas de miracles. Le patronat avec le soutien d'au moins une partie de l'appareil d'état ne veut pas de salariés organisés car eux savent que, Ensemble, nous sommes une force.

En 2015 il faudra se syndiquer plus nombreux pour obtenir encore plus de résultats !

Maintenant vous pouvez tous bénéficier de la réduction d'impôts si vous en payez ou du crédit d'impôt (un chèque de remboursement) si vous n'en payez pas.

Cette année si vous payez 150 € de cotisations syndicales, il vous sera remboursé l'an prochain 100 €.

Vous trouverez pour cela, à la fin, un bulletin d'adhésion à donner à un(e) camarade.

BONNE ANNEE 2015 DE MOBILISATIONS ET DE RESULTATS!

Auvergne Construction,
journal de la construction
Bois Auvergne.

Edité par l'Union Régionale
Construction CGT
Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand

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

Directeur de publication :
René Defroment



5 Février 2015

‘Tous en grève

Nous n'aimons pas la Finance !



A l'inverse des parvenus qui nous gouvernent, nous n'avons pas l'intention de nous défilier devant le combat promis ! Alors même que « l'ennemi » était clairement défini ! La seule promesse tenue et mise en œuvre demeure. Les salariées et leur famille paieront le fiasco de 2008 !

Le résultat de l'abdication de la sphère politique ? Obtenu sous l'autorité de GATTAZ, en donnant les manettes aux majors financières : le pays est pillé. Populisme et montée massive du fascisme. Réémergence de la traite humaine qu'« ils » appellent salariées détachés. Paupérisation prégnante des compagnons et plus largement de la population ...

Nous, adhérents et militants de la Fédération Nationale des Salariées de la Construction, du Bois et de l'Ameublement CGT, refusons et combattons définitivement, l'exploitation sauvage de nos camarades de toute nationalité, qui subissent l'ensemble des formes d'esclavagisme. Qui n'a rien de moderne !

Il ne subsiste plus rien sur la prise en compte de la Pénibilité subie. L'arrivée massive dans le BTP, des compagnons de pays exsangues, qui ont à charge de nourrir leur famille, accentue et va continuer à aggraver la morbidité dans nos métiers. Mais tout va bien, ils ne sont pas recensés !

La mort sur les chantiers est donc autorisée, au nom du bien commun ! Pour les besoins fondamentaux de construction et de voies de communication de notre pays.

La CGT a toujours résisté face à la prédation des puissants ! Nous sommes toujours décidés à ne pas subir nos vies et à agir dans l'intérêt du genre humain !

**Salaires, Emplois, Retraite à 55 ans pour les métiers pénibles,
les mêmes droits pour tous !**

Fédération Nationale des Salariées de la Construction - Bois - Ameublement

Casa 413 - 283, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 85 02 - Fax : 01 48 59 10 97 - CDP 4115-22 M Paris

Boîte aux lettres (e-mail) : construction@cgt.fr - Site internet : www.construction.cgt.fr

TAFTA : De quoi s'agit-il?

Quels dangers?

Négocié dans le plus grand secret par les Américains et les Européens depuis bientôt un an, le traité de libre-échange transatlantique (TAFTA) suscite une forte opposition syndicale

Un accord de libre-échange entre les Etats-Unis et l'Union européenne est préparé depuis une dizaine d'années. Il est officiellement négocié depuis l'été 2013. Il a pour but de constituer un marché commun de 820 millions de consommateurs, qui représenterait la moitié du marché mondial. et le tiers des échanges commerciaux.

Les négociations, menées par la Commission européenne, sont censées aboutir en 2015. Le traité devra alors être validé par les Vingt-Huit Etats-membres de l'Union européenne, puis voté par le Parlement européen. Ceci sans aucune information aux populations et bien sûr sans leur avis. D'ailleurs elles se déroulent dans le plus grand secret

Pire la commission européenne a rejeté une pétition de plus d'un million d'européens demandant un référendum.

Pour ses défenseurs, il pourrait faire gagner jusqu'à 0,05 point de PIB par an aux économies américaine et européenne, boostant les échanges et les créations d'emplois.

En réalité toutes les mesures de recul social sont annoncées pour l'emploi mais ne visent qu'à augmenter les profits des multinationales.

. Les seules informations à disposition sont les documents qui ont fuité.

- La suppression des tarifs douaniers.
- L'harmonisation progressive des réglementations de part et d'autre de l'Atlantique.
- La mise en place d'un mécanisme de règlements des différends entre les entreprises et les Etats.

Ce deuxième point constitue une menace pour l'exercice du droit syndical et plusieurs protections sociales, comme le salaire minimum, la liberté syndicale et la prévention de la santé au travail. En effet les Etats-Unis ne reconnaissent pas la plupart des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. La protection des travailleurs pourrait être considérée comme une entrave au-



commerce, passible de poursuites judiciaires. C'est ce que craignent les syndicats européens.

Le troisième point devrait permettre aux multinationales américaines et européennes qui s'estimeraient « discriminées » par une réglementation de réclamer des indemnités aux États, devant des tribunaux d'arbitrage privés, si elles jugent leurs investissements mis à mal.

De tels tribunaux d'arbitrage existent déjà. Ils sont constitués de juges amis et formés par les multinationales. Leurs « arbitrages » se font le plus souvent en faveur des intérêts privés.

Une entreprise pourrait par exemple engager des poursuites contre l'augmentation du salaire minimum en Égypte ou contre la sortie du nucléaire décidée par l'Allemagne. La seule menace d'une plainte, contre l'interdiction d'un produit jugé toxique, d'une technique d'extraction ou du travail le dimanche par exemple, peut parfois suffire pour faire tomber les décisions d'États au profit des entreprises.

Par exemple le cigarettier Philip Morris a utilisé en 2010 et 2011 le mécanisme d'arbitrage pour réclamer plusieurs milliards de dollars de réparation à l'Uruguay et à l'Australie, qui mènent des campagnes anti-tabagisme, contrairement selon lui à leurs accords de libre-échange respectifs avec la Suisse et Hongkong.

Annoncé comme devant créer de l'emploi, comme toutes les mesures régressives que nous subissons, la mise en place du traité de libre-échange transatlantique conduirait inéluctablement l'Europe à une déréglementation généralisée sociale et sur les dispositifs protecteurs de la santé.

DE LA CGT DANS LA TOURMENTE

DOIT SORTIR UNE CGT EN PHASE AVEC LES SALARIES.

La presse s'est déchainée sur trois « révélations » concernant le train de vie du secrétaire général de la CGT.

Franchement nous aimerions qu'elle soit aussi assidue à dénoncer tous les scandales concernant les patrons et le gouvernement. Car même si pour les salariés et encore plus pour les syndiqués, ce qui s'est passé à la tête de la CGT est anormal, **c'est « du pipi de chat » à côté de la façon dont se gavent les patrons.**

Nous ne pouvons nous empêcher d'y voir la main d'un Manuel Valls qui y allait de son petit commentaire (qu'il s'occupe de supprimer les avantages des politiques). Nous aimerions avoir une presse aussi assidue à montrer la répression à l'égard des militants syndicaux et qui elle est quotidienne.

Les militants se battent au quotidien courageusement pour le bien être des salariés. Pour autant à cause de ces fautes au plus haut niveau nous avons subi cette campagne de discrédit,

Effectivement les salariés et encore plus les adhérents sont en droit d'attendre une CGT « irréprochable », dont les actes sont conformes à ses revendications.

Un militant de la fonction publique expliquait qu'il se sentait mal car les syndicats critiquent la réfection onéreuse d'appartement de fonction pour chaque changement de directeur.

C'est pourquoi notre syndicat a estimé que Thierry Le Paon ne pouvait plus être le représentant de la CGT et qu'il devait démissionner de ses fonctions. Il a exigé une transparence sur les dépenses afin que cela ne se reproduise plus.

Le « parlement » de la CGT, réuni les 13 et 14 janvier, a pris acte de la démission de Le Paon. La CGT qui est le syndicat redouté par les patrons pour son indépendance doit se choisir une nouvelle direction.

Il a voté pour une commission qui doit présenter un projet de prochain bureau fédéral qui lui sera soumis au vote le 3 février.

En effet la CGT doit être en ordre de marche pour faire ce qui est son rôle : défendre les salariés.

Car pendant ce temps les adeptes de la dérégulation poursuivent leur œuvre de dislocation du droit du travail avec la loi Macron.

Notre tâche est immense, outre la défense quotidienne des salariés, le soutien aux salariés qui entrent en action, nous avons à mobiliser pour l'augmentation des salaires, les départs anticipés en retraite à cause de la pénibilité et la lutte contre le dumping social organisé par le patronat de nos professions.

Extrait des délibérations du Comité Confédéral National CGT réunissant les représentants des organisations de la CGT le mardi 13 janvier 2015.

Il a adopté à l'unanimité moins 2 abstentions, la mise en place d'un groupe de travail qui sera chargé de définir des principes communs sur les moyens mis à disposition des dirigeants de toutes les organisations de la CGT.

Il a également acté à l'unanimité les mesures adoptées par la commission exécutive de la CGT, le 7 janvier dernier, visant à renforcer les procédures financières de la confédération, et le recrutement d'un directeur ou d'une directrice de l'administration confédérale.

La proposition de nouveau bureau confédéral qui leur a été soumise par la direction confédérale n'a cependant pas été adoptée (sur 701 voix disponibles : 57,5% ont voté pour, 41,6% ont voté contre et 1% se sont abstenus), la majorité des deux tiers requise par les statuts de la CGT n'ayant pas été atteinte.

Suite à ce vote, les membres du comité confédéral national de la CGT ont décidé de confier à Philippe Martinez, pressenti pour être le futur secrétaire général de la CGT, le pilotage d'un collectif chargé de leur présenter une nouvelle proposition de bureau confédéral lors de leur prochaine réunion les 3 et 4 février prochains. Ils ont décidé de tenir le prochain congrès de la CGT à la date prévue, au printemps 2016.

Enfin le CCN rappelle l'urgence de se réunir pour défendre l'intérêt des salariés et notamment à s'opposer à la loi Macron.

DEUX POIDS, DEUX MESURES

Les salariés payent les impôts, les multinationales échappent au fisc.

Une enquête indépendante a révélé début novembre comment des milliards d'euros de recettes échappent aux Etats, même si ces sociétés y réalisent d'importants bénéfices

Grace à des accords conclus avec le gouvernement luxembourgeois Junker (aujourd'hui président de la commission européenne) 340 multinationales ont pu transférer les profits réalisés dans les autres pays pour être moins taxées.

Ces accords, passés entre 2002 et 2010, représentent des milliards d'euros de recettes fiscales perdues pour les Etats où ces entreprises réalisent des bénéfices,

Les groupes concernés - sont cités notamment Apple, Amazon, Pepsi, Ikea ou les Français Axa et Crédit agricole - réalisent ainsi des milliards d'euros d'économies chaque année grâce à la création d'une filiale, d'une holding ou au déplacement d'un siège social sur le territoire du Luxembourg.

Nous sommes bien loin des pleurnicheries patronales reprises par le gouvernement sur la faiblesse des profits. Ils n'ont jamais été aussi élevés et le CICE ne remplit que les poches de ceux qui les ont déjà pleines.

Les larmes de crocodile de Gattaz.

Pas un point presse, pas un meeting, pas une université d'été sans que le représentant du Medef, Pierre Gattaz ne dépeigne le pays comme un « enfer fiscal ».

Pourtant Pierre Gattaz, possède à 87% et dirige le groupe Radiall et son entreprise a réduit à néant, ou presque, ses impôts en France, tout en bénéficiant des crédits et en multipliant les dividendes.

Ceci en affectant une bonne partie des marges réalisées sur les ventes des connecteurs qu'elle produit dans ses usines françaises à des filiales à l'étranger. Ce qui, en quelques années, a permis au groupe de réduire de 25 % à 3 % la part de ses impôts payés en France. Le groupe a réalisé un bénéfice de près de 25 millions d'euros l'année dernière. Il a payé 202 000 euros d'impôts mais encaissé 876 000 euros de crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

Dans le même temps, la famille Gattaz fait valser les dividendes, ils ont presque doublé entre 2010 et 2014 pour atteindre 2,8 millions d'euros.

Il a ainsi bien aménagé « l'enfer fiscal » qu'est la France, selon le Medef.

« Je me sens d'une sérénité, vous n'imaginez même pas à quel point. » répondait Pierre Gattaz, au sujet de son salaire de 458 570 euros.

Ben vois donc, il y en a qui n'en vole jamais assez.

Bien sur la presse a préféré parler de l'appartement du secrétaire de la CGT et ne dit pas un mot des petites affaires de Gattaz.



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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

NOUVELLES

UNE VICTOIRE TRES IMPORTANTE

Les ouvriers d'EIFFAGE CONSTRUCTION Midi Pyrénées ont imposé l'annulation du projet d'accord de compétitivité que la direction voulait imposer.

Comme nous le relations dans le journal précédent, en juillet 2014, la direction d'EIFFAGE Construction Midi Pyrénées informait les Délégués du personnel de son intention d'imposer un accord de compétitivité. Un accord qui instaurerait un horaire de travail hebdomadaire de 42 heures payées 35 heures. Les patrons estimant le coût salarial trop important par rapport aux travailleurs détachés européens.

Pour augmenter la pression, l'employeur menaçait en cas de refus des salariés de faire les chantiers avec des salariés détachés. La réussite d'un tel chantage aurait été catastrophique pour l'ensemble de la profession.

Dès la rentrée, les salariés des 4 établissements de Midi Pyrénées se sont mobilisés avec leurs sections syndicales CGT. Le Syndicat organise une campagne de dénonciation de ce projet sur les chantiers toulousains afin d'expliquer la menace pour l'ensemble de la profession.

Une lutte massive et coordonnée

Le 27 septembre 2014, plus de 100 grévistes se retrouvent au siège d'Eiffage Midi Pyrénées avec le soutien de délégués d'autres entreprises.

Les 16 et 17 octobre, les salariés de Tarbes débrayent massivement.

Le 12 novembre, les grévistes des 4 établissements de Midi Pyrénées rejoignent à Bordeaux leurs camarades d'Aquitaine. 400 travailleurs manifestent pendant 4 heures, avec les délégués de nombreuses entreprises, sur les chantiers bordelais.

Le 3 décembre, les travailleurs de Midi Pyrénées nouvelle action dans le groupe Eiffage.

Finalement, ces mobilisations contraignent la direction Eiffage à renoncer à son funeste projet en décembre.

Une victoire qui justifie la syndicalisation des salariés à la CGT, elle montre que sans syndicat le patronat imposerait de très importants reculs sociaux.

L'emploi intérimaire en baisse

Dans son bulletin de janvier 2015 sur l'emploi intérimaire, la DARES donnait une baisse générale de l'intérim au 3^{ème} trimestre 2014, de 21800 postes par rapport au trimestre précédent. Baisse dans l'industrie de 3,1% (7300 postes), dans le tertiaire de 3,3% (6400 postes) et dans la construction de **7,6 %** soit une perte de 8200 postes. Le volume de travail intérimaire en équivalent temps plein dans la construction poursuit sa baisse 1,1% (-1100 Equivalents Temps Plein) après la baisse de 5,7% (6000 ETP) au trimestre précédent.

Et cela ne sera pas mieux pour 2015 selon le délégué général du Prism'emploi, la fédération patronale des entreprises du Travail Temporaire. Dans la revue Rebondir de décembre 2014, il reconnaît " que le recul est essentiellement dû à la baisse du secteur du bâtiment et des travaux publics, en retrait de 18,6%. Le domaine de la construction souffre de la concurrence étrangère et du détachement de travailleurs venus d'autres pays". Mais pas un mot pour dire comment il va être remédié au problème. Le secteur va rester aux pieds des gros donneurs d'ordre ou peut-être créer des filiales dans ces pays étrangers, s'ils n'en ont pas déjà !!!

Dialogue social : drôle de nom pour un recul

Le MEDEF persiste dans sa volonté d'imposer la fusion des instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) en un Conseil d'entreprise.

En outre, les mandats et crédits d'heures mis à disposition des représentants élus dans les entreprises seraient considérablement réduits. A titre d'exemple, le Medef propose pour les entreprises de 100 à 124 salariés une perte de 6 élus et de 600 heures annuelles de délégation.

Ce serait un coup dur pour le lien de proximité entre les élus dans les entreprises et les salariés.

Concernant les salariés des très petites entreprises (TPE), le Medef propose un dispositif bancal et inopérant pouvant déboucher sur des commissions paritaires régionales : pas de représentants dûment élus par les salariés, pas de prérogatives réelles pour ces représentants afin de répondre aux attentes des salariés des TPE. Ces commissions régionales ne disposeraient d'aucun moyen pour fonctionner.

Pour la CGT, ce n'est pas acceptable.

La CGT demande des vrais représentants départementaux pour les salariés de l'artisanat.



A suivre.

CALENDRIER 2015 : Marquez vos heures!

Calendrier 2015 – 1er semestre						
janvier	février	mars	avril	mai	juin	
1 J	1 D	1 D	1 M	1 V	1 L	
2 V	2 L	2 L	2 J	2 S	2 M	
3 S	3 M	3 M	3 V	3 D	3 M	
4 D	4 M	4 M	4 S	4 L	4 J	
5 L	5 J	5 J	5 D	5 M	5 V	
6 M	6 V	6 V	6 L	6 M	6 S	
7 M	7 S	7 S	7 M	7 J	7 D	
8 J	8 D	8 D	8 M	8 V	8 L	
9 V	9 L	9 L	9 J	9 S	9 M	
10 S	10 M	10 M	10 V	10 D	10 M	
11 D	11 M	11 M	11 S	11 L	11 J	
12 L	12 J	12 J	12 D	12 M	12 V	
13 M	13 V	13 V	13 L	13 M	13 S	
14 M	14 S	14 S	14 M	14 J	14 D	
15 J	15 D	15 D	15 M	15 V	15 L	
16 V	16 L	16 L	16 J	16 S	16 M	
17 S	17 M	17 M	17 V	17 D	17 M	
18 D	18 M	18 M	18 S	18 L	18 J	
19 L	19 J	19 J	19 D	19 M	19 V	
20 M	20 V	20 V	20 L	20 M	20 S	
21 M	21 S	21 S	21 M	21 J	21 D	
22 J	22 D	22 D	22 M	22 V	22 L	
23 V	23 L	23 L	23 J	23 S	23 M	
24 S	24 M	24 M	24 V	24 D	24 M	
25 D	25 M	25 M	25 S	25 L	25 J	
26 L	26 J	26 J	26 D	26 M	26 V	
27 M	27 V	27 V	27 L	27 M	27 S	
28 M	28 S	28 S	28 M	28 J	28 D	
29 J		29 D	29 M	29 V	29 L	
30 V		30 L	30 J	30 S	30 M	
31 S		31 M		31 D		

Agenda.calendrier.free.fr

Calendrier 2015 – 2ème semestre						
juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	
1 M	1 S	1 M	1 J	1 D	M	
2 J	2 D	2 M	2 V	2 L	2 M	
3 V	3 L	3 J	3 S	3 M	3 J	
4 S	4 M	4 V	4 D	4 M	4 V	
5 D	5 M	5 S	5 L	5 J	5 S	
6 L	6 J	6 D	6 M	6 V	6 D	
7 M	7 V	7 L	7 M	7 S	7 L	
8 M	8 S	8 M	8 J	8 D	8 M	
9 J	9 D	9 M	9 V	9 L	9 M	
10 V	10 L	10 J	10 S	10 M	10 J	
11 S	11 M	11 V	11 D	11 M	11 V	
12 D	12 M	12 S	12 L	12 J	12 S	
13 L	13 J	13 D	13 M	13 V	13 D	
14 M	14 V	14 L	14 M	14 S	14 L	
15 M	15 S	15 M	15 J	15 D	15 M	
16 J	16 D	16 M	16 V	16 L	16 M	
17 V	17 L	17 J	17 S	17 M	17 J	
18 S	18 M	18 V	18 D	18 M	18 V	
19 D	19 M	19 S	19 L	19 J	19 S	
20 L	20 J	20 D	20 M	20 V	20 D	
21 M	21 V	21 L	21 M	21 S	21 L	
22 M	22 S	22 M	22 J	22 D	22 M	
23 J	23 D	23 M	23 V	23 L	23 M	
24 V	24 L	24 J	24 S	24 M	24 J	
25 S	25 M	25 V	25 D	25 M	25 V	
26 D	26 M	26 S	26 L	26 J	26 S	
27 L	27 J	27 D	27 M	27 V	27 D	
28 M	28 V	28 L	28 M	28 S	28 L	
29 M	29 S	29 M	29 J	29 D	29 M	
30 J	30 D	30 M	30 V	30 L	30 M	
31 V	31 L		31 S		31 J	

Agenda.calendrier.free.fr

Faire respecter le paiement des heures sup

Le non paiement des heures supplémentaires est un vol fréquent dans le BTP.

Avec des condamnations qui peuvent aller jusqu'à 50 000 euros, la CGT est efficace pour les salariés

Temps de trajet, annualisation non respectée, forfait jour, des milliers de salariés de nos professions dans la région sont concernés par le non paiement des heures sup.

Avec la CGT beaucoup de salariés récupèrent une partie de leur dû. Ces trois derniers mois, la CGT a obtenu plusieurs condamnations d'employeurs.

De quoi s'agit-il?

Les heures supplémentaires sont les heures faites au-delà de 35 heures par semaine ou si l'entreprise a un accord d'annualisation au-delà du planning prévu.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel les salariés sont à disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Temps de trajet

Le temps de trajet est un temps de travail effectif, cela est confirmé par une circulaire ministérielle :

« Le temps de trajet du siège de l'entreprise au lieu de chantier est le plus souvent qualifié de temps de travail effectif sauf si le passage du salarié par l'entreprise n'est pas obligatoire. »

La difficulté est de montrer au juge que ce temps de trajet est effectué en sus du temps de travail et qu'il est à l'initiative de l'employeur.

Toutefois l'employeur doit aussi fournir au juge les pointages des salariés, c'est ainsi qu'un juge condamnait un employeur du TP.

« L'article L 3171-4 du code du travail dispose qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il résulte de ce texte que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et qu'il appartient au salarié de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande mais qu'il incombe aussi à l'employeur de fournir les éléments de nature à justifier

les horaires effectivement réalisés par le salarié.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le temps passé entre le dépôt et le chantier, pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, est un temps de travail effectif.

Par contre, pour demander aux prud'hommes il faut faire très attention à la preuve.

Annualisation

L'accord du BTP ne prévoyait pas le paiement des jours fériés, nous avons obtenu satisfaction jusque devant la Cour de Cassation sur ce point et l'avons fait cesser dans de nombreuses entreprises du TP (SEER, Vigilec Pauly, Gravière, Billet, Phélinas).

Autre pratique que l'on rencontre, l'annualisation sans planning où les heures sup sont compensées par des heures non travaillées. Pratique réprouvée par la Cour d'appel chez Roux à Issoire où chez Billet et qui donne lieu à paiement au salarié des heures supplémentaires effectuées. Ou bien l'employeur fait dépasser les heures prévues sur le planning et ne les paye pas en fin de mois.

Forfait jours

Ce principe institué dans la loi des 35 heures ne concernait que les hauts cadres dont il était difficile de mesurer le temps de travail. Il a été généralisé aux ETAM de nos professions à partir du niveau F, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. (Rappel : le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne peut justifier un licenciement).

Repos compensateur et indemnité pour travail dissimulé

Avec la condamnation au paiement des heures supplémentaires s'ajoutent le paiement d'une indemnité de repos compensateur si le nombre annuel d'heures sup effectuées dépasse 145 H si l'horaire est annualisé, 180 h s'il n'y a pas d'annualisation.

En cas de départ de l'entreprise (licenciement, retraite ou démission) l'employeur peut n'être condamné en plus à une indemnité pour travail dissimulé (il en a été ainsi quand l'employeur avait « maquillé » des heures sup en prime de déplacement).

Attention la demande peut se faire actuellement sur 5 ans arrière. Ce délai va être réduit à 3 ans à compter du 13 juin 2016. C'est la malheureuse conséquence de la signature de l'ANI. 8

Auvergne Travaux Publics ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2015

I – GRILLES POUR L'ANNÉE 2015: PAS D'AUGMENTATION SAUF LE SMIC

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	18 584,00 €	19 368,97 €	20 894,63 €	23 143,12 €	25 656,13 €	28 756,61 €	31 505,28 €	34 154,06 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 510,89 €	1 574,71 €	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	18 584,00 €
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. 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 2015 pour les salariés à 35H : 7,54 €, soit 1,07 % 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 2015 pour les salariés à 35 heures

Décision unilatérale des patrons juste le SMIC qui augmente

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 585,00	1 1510,89	9,96	10,21
NI – P2	110	18 600	1 512,20	9,97	10,22
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 2015.**

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2014 Pas de changement en 2015

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

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

Pour les autres cas voir le document à coté.

B Â T I M E N T

RÉGION AUVERGNE

CLASSIFICATION ETAM

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

Pas d'augmentation en 2015 sauf le réajustement sur le SMIC pour le niveau A

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1457,55 €	1 527,89 €	1 637,65 €	1 786,24 €	1 969,85 €	2 186,37 €	2 441,09 €	2 759,49 €

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

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

Pour toutes précisions complémentaires prendre contact avec le syndicat.

OUVRIERS Bâtiment

A partir du 1^{er} janvier 2014 (pas d'augmentation en 2015 sauf le SMIC)

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 79,5 € (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	1 456 €	9,60 €	Echelon 1	1 731 €	11,41 €	Echelon 1	26 534	2 211,17 €
Echelon 2	1 478 €	9,74 €	Echelon 2	1 785 €	11,77 €	Echelon 2	33 692	2 807,67 €
Niv 2			Echelon 3	1 909 €	12,59 €	Echelon 3	35 798	2 983,17 €
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	3 334,08 €
Echelon 3	1 1552 €	76,17 €	Echelon 2	2 017 €	13,30 €	Echelon 2	46 328	3 860,67 €
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	4 474,75 €
Echelon 3	1 631 €	10,75 €	Echelon 2	2 357 €	15,54 €	Echelon 2	58 962	4 913,50 €
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'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 et rien depuis.

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

12

NOS DROITS

Le CSP reconduit mais modifié pour 2015-2016

Le CSP (contrat de solidarité professionnel) doit être proposé par l'employeur lors de l'entretien préalable aux salariés licenciés pour raison économique.

Ille CSP améliore l'indemnisation du salarié licencié et supprime le délai de carence imposé par Pôle-Emploi après le licenciement (environ un mois), délai pendant lequel le salarié n'est pas indemnisé.

Un accord est intervenu au niveau national pour reconduire le Contrat de sécurisation professionnelle pour 2 ans, sous réserve de sa signature et de son agrément par le gouvernement.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) sera égale à 75 % du salaire de référence (au lieu de 80 %). Pour les salariés ayant de 1 à 2 ans d'ancienneté dans leur entreprise, les partenaires sociaux conditionnent le bénéfice de cette indemnisation au versement d'une compensation financière du surcoût pour l'UNEDIC par l'Etat.

Le bénéficiaire d'un CSP pourra désormais réaliser autant de périodes de travail rémunérées qu'il le souhaite, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimum de 3 jours, dans la limite totale de 6 mois. Celles-ci devront être validées préalablement par son conseiller référent. La durée du CSP (12 mois) pourra être augmentée de la durée de ces périodes de travail si elles interviennent après la fin du 6ème mois du CSP, et dans la limite de 3 mois supplémentaires.

Une prime au retour à l'emploi est créée pour les salariés qui sortiront du dispositif avant la fin du 10ème mois de leur CSP, pour occuper un emploi durable en CDI, CDD ou contrat d'intérim de 6 mois ou plus. Cette prime sera équivalente à 50% du reliquat des droits à l'ASP.

Non cumulable avec cette prime, une indemnité différentielle de reclassement pourra être versée lorsque la rémunération horaire perçue lors d'une reprise d'emploi sera inférieure à la rémunération de l'emploi précédent.

Attention ! L'employeur qui licencie pour raison économique doit financer le CSP. Beaucoup de salariés nous interrogent car certains employeurs qui ont des difficultés économiques leur proposent une rupture conventionnelle en disant que leurs droits sont préservés.

C'est faux car leur chômage sera de 57 % au lieu de 75% soit une perte de 300 € au moins par mois.

Le SMIC augmente légèrement au 1er janvier

Le Smic est revalorisé de 0,8% depuis le 1er janvier 2015. Le gouvernement n'a procédé à aucun "coup de pouce". La revalorisation du Smic en 2015 se limite donc à l'application des mécanismes légaux.

Le taux horaire du Smic 2015 sera 9,61 euros brut, contre 9,53 euros en 2014.

Quatre facteurs de pénibilité applicables au 1er janvier 2015

A compter du 1er janvier 2015, seuls quatre facteurs de pénibilité :

- travail de nuit,
- activité exercée en milieu hyperbare,
- travail en équipes successives alternantes,
- travail répétitif

permettront aux salariés d'acquérir des points à compter du 1er janvier 2015. Les six autres facteurs ne s'appliqueront qu'à compter du 1er janvier 2016.

Par exemple, on considèrera qu'un salarié travaillant la nuit est exposé à la pénibilité dès lors qu'il travaille pendant au moins une heure entre minuit et cinq heures du matin, pendant au moins 120 jours par an.

Nos métiers sont peu concernés par ces critères et seront concernés principalement l'an prochain.

Pour savoir comment faire pour acquérir des trimestres de retraite supplémentaires voir l'article du journal Construction Auvergne de novembre 2014 (demandez le si vous ne l'avez pas).

Les 6 autres critères applicables au 1er janvier 2016 sont:

- Les manutentions manuelles de charges
- Les postures pénibles
- Les vibrations mécaniques
- Les agents chimiques dangereux
- Les températures extrêmes
- Le bruit

Petits et grands déplacements

Quand y a-t-on droit?

Comment les calculer?

La Fédération CGT de la Construction a édité un numéro spécial, demandez le !

Tour des boîtes

CA CHAUFFE ET CA GAGNE A L'INCINERATEUR

Les salariés de l'usine VERNEA (une soixantaine sur le site de l'incinérateur à Beaulieu) se sont mobilisés à plus de 80 % depuis le 24 Décembre 2014 Les revendications portaient notamment sur les conditions de travail, la sécurité, les salaires et la pression managériale « extrême ».

Sur l'amélioration des conditions de travail : plusieurs salariés sont sous traitements médicamenteux suite aux conditions de travail (grande amplitude des horaires, avec modification à la dernière minute etc ...). Ils exigent aussi que cessent immédiatement des pratiques managériales dignes d'une autre époque et que soit mise en place une véritable politique de prévention des risques professionnels liés à leurs métiers... A savoir qu'ils ont à subir un accident du travail par mois, sur le site depuis son ouverture !!! La seule réponse de la Direction à cette situation est de faire pression sur les salariés afin de faire passer ces AT en maladies ou de proposer aux accidentés des « postes aménagés » le temps qu'ils aillent mieux !!! (sachant que l'incinérateur est en fonction depuis 15 mois). Le site a le plus d'accidents du travail de la région.

Sur la revendication salariale : les grévistes demandent une revalorisation forfaitaire de 180 Euros mensuel des salaires de base.

La direction fait appel à des intérimaires (non formés) pour remplacer les grévistes ainsi qu'à des cadres de l'entreprise. Le Directeur est venu à la rencontre des salariés afin de leur mettre un peu plus la pression (avec provocation, chantage aux primes perdues, etc)... et avec un : « *je ne négocierai pas sous la pression, alors vous cessez de suite votre mouvement, vous laissez entrer les camions, vous rangez vos barnums, vous nettoyez tout... et l'on ouvrira des négociations...* ».

Face au refus persistant de la Direction d'ouvrir des négociations, malgré 80 % de grévistes, ainsi qu'à ses provocations... les salariés de l'incinérateur soutenus par l'intersyndicale CGT-UNSA-CFDT ont décidé de passer à la vitesse supérieure. Ils montent une barricade devant les portes de l'incinérateur afin de bloquer les camions, ceux-ci commencent à s'entasser sur la route qui mène au site... La direction envoie un huissier pour constater le blocage. Elle assigne donc les délégués CGT et UNSA au Tribunal.

Le 30 décembre, suite au référé déposé par la Direction de VERNEA, le Tribunal ordonne aux grévistes de débloquent l'entrée de l'incinérateur et de permettre

l'accès du site aux les grévistes décident de mettre le feu à la barricade.

Cela n'entame en rien la détermination des grévistes sur leurs revendications concernant leur conditions de travail..Un piquet de grève permanent occupe le site jour et nuit. A l'arrivée de chaque nouveau camion les grévistes se mettaient devant pour l'arrêter et aussitôt la police venait les évacuer.

Une première réunion a enfin lieu au siège régional à Lyon le 31 décembre. La délégation intersyndicale qui s'était déplacée subit une grosse désillusion face aux provocations de la Direction et le total refus de n'avancer sur aucune des revendications... Retour de la délégation et poursuite de la grève... Les grévistes passent donc après le réveillon de Noël, celui du 1er de l'an sur le piquet de grève...

Au 2 janvier, après 9 jours de grève, la Direction joue clairement l'usure et le pourrissement en persistant toujours à refuser toute négociation... Mais les grévistes tiennent bon et reconduisent le mouvement. Ils continuent l'occupation du site et reprennent le blocage avec de nouvelles barricades en faisant brûler des pneus. A nouveau les pompiers et la police interviennent.

Les grévistes ont saisi l'inspection du Travail, demandé également un médiateur au niveau de la Préfecture.

Au bout de 16 jours de grève, la direction prend conscience de la détermination des salariés et ouvre enfin des négociations.

Un accord est intervenu rencontrant l'accord des grévistes après 17 jours de grève à la suite de ces négociations les salariés ont obtenu :

- l'amélioration des conditions de travail,
 - paiement d'une prime exceptionnelle de 300 Euros en deux versements,
 - étalement sur la paie des jours de grève sur plusieurs mois,
 - augmentation des minima
- 1570 € pour le niveau 1
1610 € pour le niveau 2
1630 pour le niveau 3
- augmentation des salaires,

Après 17 jours de grève les salariés ont le sentiment d'une victoire collective grâce à leur solidarité, leur détermination et aussi le soutien de la CGT.

Vous pouvez voir deux vidéos sur you tube
Tapez Vernea grève

Tour des boîtes

EUROVIA DALA : c'est la crise!!

En 2012, Xavier HUILLARD, PDG de VINCI nous confiait que le partage des richesses lui était cher et fin 2013, il nous annonçait qu'il ne pouvait décemment augmenter les salaires au dessus de 1.1%.

Grâce à l'expertise comptable nous avons constaté que les NAO, validées par la CFDT, avaient bien été appliquées pour les ouvriers et pour les ETAM, mais pas pour les cadres.

Ceux ci ont bénéficié, en fait en 2014, d'une revalorisation moyenne de leur salaire de base de 4,58% !!!

Voilà ou passent le CICE et les allègements FILLON, à rémunérer les actionnaires et entretenir la discrimination.

Pour les NAO 2015, tout est différent:

les propositions de la direction ont été claires sur les 3 réunions:

- revalorisation des salaires: Zéro
- revalorisation des primes: Zéro

Après nous avoir annoncé que notre augmentation c'était la baisse du prix des carburants, pris de remord en quittant la salle, notre directeur nous a lâché qu'il consacrerait malgré tout une somme d'argent à récompenser ses chouchous.

Le mot "négociation" doit être absent de son vocabulaire.

Pour les élections des représentants du personnel, nous avons bien lu dans le jeu de la direction.

Les dernières élections chez EUROVIA, ont été entachées en 2010, d'irrégularités, de pression, de harcèlement inadmissible, de jugements devant les tribunaux.

Les dernières élections dans les carrières ont mis à jour également la haine des dirigeants de VINCI envers la CGT.

Nous ne souhaitons pas revivre les mêmes scènes et nous allons faire ce qu'il faut.

ROIRET Services

Cette entreprise est une filiale de Vinci Energie, les camionnettes portent souvent le nom de Vinci Facilities, les salariés de l'agence de Gerzat viennent pour beaucoup de chez Santerne et ses locaux sont dans ceux de CEGELEC.

Le siège est dans la région lyonnaise, le nombre de salariés est de 160 dont 40 à Gerzat, le personnel est principalement constitué d'ETAM.

C'était les premières élections à Gerzat.

En Septembre la CGT présentait une liste dont une personne qui avait eu un entretien préalable. Peu de temps après la publication de la liste et avant les élections la personne était licenciée. Licenciement contesté devant les tribunaux.

A Gerzat la CGT a obtenu un siège et la CFDT deux. Sur l'ensemble des deux établissements la CGT est majoritaire. Les deux organisations vivent en bonne entente.

GAMA Clermont : Encore des difficultés

Anciennement INOV INTER, cette entreprise de menuiserie de Mozac connaît bien des vicissitudes avec une nouvelle mise en redressement judiciaire prononcée le 9 janvier. Cette situation engendre bien des difficultés et des incertitudes pour les salariés. Difficultés car ils ne percevront pas de salaires pendant deux mois (ils seront payés plus tard) et incertitudes car ils ne sentent pas leur employeur motivé pour préserver l'emploi bien au contraire.

Le lundi 12 janvier les serrures étaient changés et il manquait du matériel.

Le représentant des salariés et la CGT ont alerté l'administrateur et demandé un acompte sur les salaires.

CHANDEZE: nouvelle condamnation

Une nouvelle fois un salarié de l'entreprise Chandèze a saisi le conseil des prud'hommes pour demander l'indemnisation de son temps d'habillage à raison de 1,20 € par jour travaillé. C'est pas le bout du monde mais en cinq ans cela fait 1700 € dans la poche du salarié. En ces temps de vache maigre (elles n'ont jamais été grasses chez Chandèze) et de blocage des salaires 25 € de plus par mois c'est mieux que rien.

La balle est dans le camp des salariés: soit courber l'échine et subir, soit être debout et récupérer notre dû sachant que la justice nous donne raison.



Tour des boîtes

VB : le patron qui se croit tout permis

Déjà quand il avait racheté l'entreprise il avait tenté de se débarrasser par de biens piètres manœuvres du délégué syndical CGT. La ficelle était grosse et le licenciement avait été refusé par l'inspection du travail.

Cette fois ci il croit qu'on peut supprimer le Comité d'entreprise comme ça. Il propose même un accord, on garde le CE et on supprime le CHSCT. Il se heurte à un nouveau refus de l'inspection du travail et les élections pour le renouvellement vont avoir lieu le mois prochain.

Plusieurs salariés avaient saisi le conseil contre l'ancienne entreprise car ils avaient été tuteurs de jeunes en formation et n'avaient pas la qualification niveau IV. Le tribunal leur avait donné raison, ils ont donc logiquement demandé à VB que leur qualification soit modifiée avec le rappel de salaire qui va avec. Leur demande s'est heurtée à un refus.

De plus l'employeur refuse de tenir compte de l'accord d'entreprise pour calculer le salaire. Ils ont à nouveau saisi le conseil en procédure rapide car la modification déjà jugée était incontestable. Mais l'employeur a invoqué un argument peu banal alors que la fiche de paye indique VB comme nom de l'employeur que ceci n'était pas son vrai nom, autrement dit son papier à entête les fiches de paye portent un faux nom!

Cela n'a pas trompé les juges qui ont accordé la demande des salariés.

Il se fait encore tirer l'oreille pour marquer la bonne qualification sur la fiche de paye et à contesté l'ordonnance mais uniquement pour le délégué.

Quand aux négociations salariales si on peut les appeler ainsi c'est 1,5 % de la masse salariale mais c'est lui qui décide de donner à qui il veut.

L'ambiance est plus que morose chez les salariés et deux nouvelles démissions sont annoncées.

Le printemps pourrait peut être voir arriver les merguez dans la cour.

SPIE: Augmentation petit bras

Du boulot y en a, mais des sous pas bien.

L'employeur annonce 1,1% de la masse salariale:

0,8% en janvier et 0,3% en mai.

La CGT n'a pas signé.

L'indemnité de grand déplacement est portée à 87 €.

Celium Energies Centre

Après négociations et vote majoritaire des salariés, un accord de maintien dans l'emploi (jusqu'au 31/12/2015) a été signé le 05 novembre 2014 par les trois organisations syndicales, la CGT ayant 68% de représentativité.

Les grandes lignes de cet accord sont :

La suppression de la moitié de la prime de 13^{ème} mois pour 2014 habituellement versée en novembre.

La suspension de la moitié de la prime de 13^{ème} mois pour l'année 2015 avec une clause de retour à meilleure fortune lié à un résultat courant avant impôts pour son remboursement éventuelle et dont le mécanisme se répétera si nécessaire à chaque fin d'exercice 2016, 2017, 2018.

10 salariés dont le directeur n'ont pas souhaité l'application de cet accord à leur contrat de travail et leurs licenciements pour motif économique est en cours.

Une réorganisation des services (TP et Bât) est à l'étude. La première mesure que la direction veut mettre en place sera la géolocalisation des véhicules automobiles, que la très grande majorité des salariés associent à du « flicage » et ne comprennent pas cette dépense qui va à l'encontre des économies qui leurs a été demandé de faire notamment sur la mise à dispositions de bouteilles d'eau (plus de dotation pendant la période hivernale). Ça commence à faire beaucoup, la hausse conséquente du montant pour les ouvriers de la couverture maladie, le demi 13^{ème} mois 2014 supprimé, les économies demandées dont les salariés ont pris conscience.

A contrario la direction et l'encadrement feraient bien de se remettre eux aussi en question concernant l'organisation des services, plutôt que de tout mettre sur le dos des exécutants.

Pour info, audience au tribunal des Prudhommes le 16 avril concernant l'égalité de traitement entre les salariés d'une même entreprise (carence maladie).

CFA : Ras le bol de la dictature

Au moment où nous finissons ce journal la quasi-totalité du personnel du CFA est en grève.

Le licenciement pendant la période d'essai est la goutte d'eau qui a fait déborder un vase bien plein de colère et d'amertume suite au comportement du président fait de dictature (il se fiche de l'avis du conseil d'administration et fonctionne au diktat) et de mépris pour le personnel.

Tour des boîtes

HAUTE LOIRE

ATELIERS BRIVADOIS ■ Des procédures de licenciement ont été lancées, dans un contexte économique très tendu

Quatre emplois vont être supprimés

Quatre emplois devraient être prochainement supprimés aux Ateliers Brivadois, à Brioude, une entreprise spécialisée dans la conception et la fabrication de coffrages métalliques pour le bâtiment et le génie civil.

Christian Lefèvre
christian.lefevre@centrefrance.com

Les Ateliers Brivadois (*) étaient à l'arrêt, hier matin, alors que quatre salariés de l'entreprise étaient convoqués pour des entretiens préalables au licenciement. « En signe de solidarité » avec eux, leurs collègues, soutenus par l'union locale de la CGT, ont en effet choisi de débrayer. Et de dénoncer « des mesures brutales et humiliantes ».

« Un manque évident de dialogue »

« Nous ne discutons pas le fait que le contexte économique est tendu et que l'entreprise est en difficulté, indiquaient-ils. Ce que nous trouvons choquant, c'est le fait que les convocations à ces entretiens soient arrivées chez les salariés concernés le lendemain de Noël. Mais aussi



DÉBRAYAGE. Hier matin, comme lors de la journée de mardi, les salariés des Ateliers Brivadois, soutenus par la CGT, ont cessé le travail, « par solidarité » avec leurs quatre collègues convoqués au même moment pour des entretiens préalables au licenciement.

qu'aucune mesure intermédiaire ou alternative n'ait été envisagée par la direction pour éviter d'en arriver directement à des licenciements secs. D'autres solutions exis-

taient, qui n'ont pas été explorées. Il y a un manque évident de dialogue social et de concertation au sein de cette entreprise. »

Le responsable de l'en-

treprise, Patrice Durand, admet sans détours que « l'on ne prend jamais la décision de procéder à des licenciements de gaieté de cœur ». « Mais si l'on veut préserver les treize em-

plois restants, c'était malheureusement la seule solution. Aujourd'hui, nos carnets de commande sont vides et notre chiffre d'affaires équivaut à zéro. Et l'on prévoit une baisse

d'activité de 30 % dans les secteurs du bâtiment et du génie civil, avec lesquels nous travaillons. »

« On pourrait fermer dans six mois »

« Depuis quatre ans, ajoute Patrice Durand, nous arrivions à repousser cette échéance, mais notre trésorerie ne nous le permet plus. Aujourd'hui, je suis contraint de prendre des mesures de sauvegarde. Et si rien n'évolue rapidement et positivement, malgré tous nos efforts pour nous diversifier et aller chercher des marchés, je ne vois pas d'avenir pour notre société au-delà des six prochains mois... »

Dans l'immédiat, les quatre salariés convoqués hier devraient recevoir leurs lettres de licenciement le 16 janvier et des mesures de chômage partiel devraient entrer en vigueur dès lundi prochain. Même si les salariés insistent pour que cette solution entre en vigueur dès à présent... ■

(*) Cette entreprise implantée rue Louis-Dergaud, à Brioude, est spécialisée depuis de très nombreuses années dans la conception et la fabrication de coffrages métalliques pour le bâtiment et le génie civil.

ALLIER

PEINTA : Débuts difficiles

Les commandes arrivent. Cela produit des surcharges de travail pour certains salariés et une mise en activité partielle pour d'autres.

Les salariés espèrent que tout cela va se lisser au fil des mois.

Nous sommes toujours en attente de négociations, en ce qui concerne l'audit sociale demandée par la nouvelle direction et la convention du BTP qui a été dénoncée pour être remplacée par celle de la métallurgie.

GUELPA : Rien n'est joué

Suite à la liquidation judiciaire plusieurs salariés ont saisi les prud'hommes car ils n'avaient pas eu leurs droits sur les heures supplémentaires et sur les déplacements. Les juges n'ont pu se départager et ont renvoyé à un juge arbitre.

CANTAL

RDC: Rien ne va plus

Les salariés ont eu la désagréable surprise de voir que leur congés payés n'étaient pas versés par la caisse. Et pour cause, l'employeur n'a pas payé ses cotisations à la caisse. Ils vont saisir le conseil de prud'hommes en référé dans l'espoir de voir rapidement régler ce désagrément.

Déjà en novembre un salarié avait saisi le conseil parce que son minima de qualification n'était pas respecté, de même que le paiement des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

Un accord est intervenu à l'amiable soldant les demandes du salarié.

MATIERE : La CGT s'accroche

L'entreprise croyait avoir éliminé la CGT en faisant une rupture conventionnelle avec le représentant de la CGT. Un nouveau représentant vient d'être nommé sur le site de Bagnac sur Celé.



Je soussigné (e) M / Mme _____ adhère à la CGT

Adresse _____

Téléphone : _____ Portable : _____

Email _____ Date de Naissance : ____ / ____ / ____

Entreprise : _____

Adresse entreprise : _____

Type de Contrat : _____ Catégorie : Ouvrier / ETAM / Cadre

Les informations nominatives ont pour objet de permettre à la CGT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CGT pour des opérations commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Taux Horaire : _____ Cotisation _____

PAC (prélèvement des Cotisations) OUI Non

Prélèvement effectué tous les 2 mois pour un montant de : _____ Date du 1^{er} prélèvement : ____ / ____ / ____

✂ _____

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le **Syndicat CGT CONSTRUCTION INTER DEPARTEMENTAL 03/63** à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte conformément aux instructions du **Syndicat CGT CONSTRUCTION INTER DEPARTEMENTAL 03/63**.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passé avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Identifiant Créancier SEPA : **FR34ZZZ491091**

DÉBITEUR

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

CRÉANCIER : SYNDICAT CGT CONSTRUCTION

INTER DEPARTEMENTAL 03 / 63

Adresse : MAISON DU PEUPLE – PLACE DE LA LIBERTE

63000 CLERMONT-FERRAND

IBAN : □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□

BIC : □□□□□□□□□□□□□□□□ Paiement : Récurrent / Répétitif Ponctuel

A : _____ Le _____

Signature :

POUR 2015, C'EST DECIDE, JE ME SYNDIQUE CGT

POUR CONNAITRE ET DEFENDRE MES DROITS

Dans la situation actuelle, le faible taux de syndicalisation est un point de faiblesse. Pourtant, nos acquis (congés, sécurité sociale, conventions collectives) sont le résultat des luttes solidaires et de l'organisation du salariat pour les obtenir et les défendre.

Il nous faut plus de syndiqués pour empêcher quelques dizaines de milliers de personnes de continuer de s'accaparer les richesses créées par les 20 millions de salariés en France.

Votre adhésion est nécessaire pour qu'ensemble nous ayons du poids. Il serait illusoire de croire que quelques délégués pourraient faire avancer les objectifs de tous et faire reculer le MEDEF sur leurs prétentions d'imposer de nouveaux reculs sociaux et contraindre le gouvernement à faire une politique de justice.

SE SYNDIQUER, C'EST NORMAL

- Pour connaître ses droits,
- Pour se faire écouter dans l'entreprise,
- Pour ne pas perdre d'acquis,
- Pour ne pas subir,
- Pour veiller au respect de la loi, des règles d'hygiène et de sécurité,
- Pour obtenir de nouveaux droits.

Tu as vu pendant des années, l'efficacité de notre action pour obtenir des acquis, augmentation, 13^{ème} mois, panier, 35 heures, faire respecter des droits.

Avec la CGT, c'est des millions gagnés aux Prud'hommes pour les salariés de la Construction. Tout cela n'est pas tombé du ciel, c'est parce que nous sommes organisés, une force que l'on respecte, qui impose des droits nouveaux, qui s'est organisée pour défendre les salariés devant les prud'hommes. Ce n'est venu de personne d'autres que de nous-mêmes, personne ne peut le faire à notre place.

La cotisation syndicale augmente de 1,5 % en 2015.

Pour être encore plus à égalité avec les patrons, nous avons besoin d'être plus informés, plus forts, d'être encore plus nombreux.

Eux, ils le savent, ils sont presque tous syndiqués.

Rejoins-nous pour :

- Augmenter cette force,
- Connaître et faire respecter tes droits.
- Se syndiquer, c'est se donner les moyens d'agir et de peser pour nos droits.
- Plus nombreux
- Plus forts

MODALITÉS PRATIQUES

1 heure par mois pour te syndiquer

C'est facile, ce n'est pas cher et ça rapporte

- Fournir un RIB pour le prélèvement automatique (ce n'est pas obligatoire mais tellement plus pratique surtout dans nos professions),
- Le prix d'une cotisation mensuelle (un timbre) c'est le prix de l'heure,
- Le prélèvement se fait tous les 2 mois, le montant est donc de 2 fois le prix de l'heure.

MES DROITS EN ME SYNDIQUANT

Outre le fait essentiel que je participe à la création d'une force qui permet de discuter d'égal à égal avec les employeurs, j'ai droit :

- A un abonnement au journal de la Construction contenant beaucoup d'informations sur ce qui se passe dans notre profession et sur nos droits (n'oubliez pas de nous prévenir si vous changez d'adresse),
- De téléphoner au syndicat pour avoir des renseignements, plus précis ou des conseils (lettre à l'employeur par exemple),
- D'être défendu gratuitement,

NOUVEAU

- Diminuer mes impôts (si j'en paie), de 66 % de la cotisation annuelle ou toucher un chèque de remboursement du même montant si on en paye pas. (Remboursement de 100 € pour une cotisation annuelle de 150 €).

Personne ne peut plus prendre l'excuse du coût.

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

Assemblée Générale de la CGT Construction sur La reconnaissance de la pénibilité

samedi 7 mars 2015 à 9 H 30 salle Leclanché à Clermont-Fd

Avec la présence de Gérard Filoche, inspecteur du travail « vu à la télé »

Nous ferons le point sur les reculs du droit de travail

- Les changements apportés sur les retraits
- Les revendications CGT
- Les enjeux et combats à venir
- Nous parlerons bien sur question salaires, temps de trajet et action et victoires
- Vous pourrez, bien sur, poser vos questions.

Le pot d'amitié clôturera cette rencontre



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
Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52