



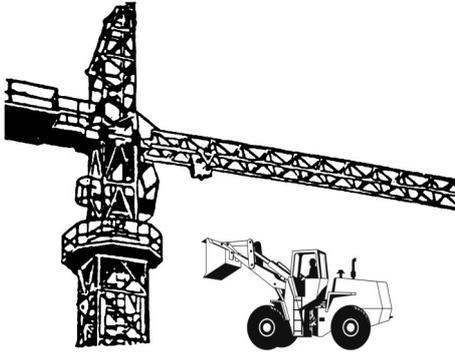
# AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté  
63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 23 avril 2015

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**Avril 2015 - N° 73**



## Sommaire

Edito	p 1	Pas facile de dire cela quand le chômage augmente; le pouvoir d'achat stagne ou diminue, quand le patronat remet en cause les acquis, que certains souffrent et même encore meurent au travail.
Salaires	p 2	
Mobilisations	p 3	Aucune augmentation des grilles du bâtiment et des travaux publics en 2015. Dans les grands groupes l'augmentation est à la tête du client.
Retraites	p 4	Alors on râle dans son coin en acceptant le diktat du patron et des média : « Ne vous plaignez pas, vous avez du travail ». Et même quand les licenciements sont là ils sont vécus parfois comme une délivrance et il y a des volontaires pour aller sur les listes.
Loi Macron	p 5	
Salariés détachés	p 6	
C'est gagné	p 7	Difficile quand ceux qui avaient promis le changement ont tué l'espoir de faire plier la finance (notre ennemi) parce qu'ils se sont mis à genoux devant elle.
Nos droits	p 8	
Grilles :	p 9 à 12	Résultat plus les cadeaux aux patrons augmentent plus les profits et le chômage augmentent aussi.
Nos droits	p13	A défaut de manifester pour protester et montrer son mécontentement, on s'abstient aux élections pour montrer notre colère et leur dire qu'on ne veut plus qu'ils nous prennent pour des cons.
Vinci au Qatar	p 14	
Tour des boîtes :	p 16 à 19	
AG et Permanences:	p 20	Pire même quelques uns succombent aux sirènes des haineux de ceux qui ne sont pas « français de souche ». Ceux là sont les complices du patronat, pour supprimer les libertés syndicales et surtout faire croire que le mal être qui résulte de la crise du capitalisme serait de la faute des étrangers.

## Garder l'espoir

Oui malgré cela, il nous faut garder l'espoir car l'envie de bien vivre sera toujours la plus forte. Pour bien vivre, il faut nous défendre ensemble, résister aux attaques de tous les jours, nous organiser solidairement.

**Cela fait plus d'un siècle et demi, en 1864** que nous avons acquis la liberté syndicale, liberté pour les salariés de s'associer pour défendre leurs intérêts et de faire grève, car seuls, nous sommes impuissants et ensemble, tout est possible.

**Cette année nous fêtons les 120 ans de la CGT.** La création de la CGT c'est l'union de tous les syndicats au niveau local et par métiers qui étaient disséminés. Comme hier, nous avons tous les mêmes intérêts malgré des situations différentes et des revendications adaptées aux situations de chacun.

Cent vingt ans que nos anciens ont créé un syndicalisme fort et indépendant. Cent vingt ans la CGT est toujours d'actualité parce qu'indispensable pour faire vivre et progresser les acquis sociaux que nous avons obtenu.

Auvergne Construction,  
journal de la construction  
Bois Auvergne.

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

Tél.:04 73 16 91 81  
CPPAP n° 0517 S 06228  
ISSN : 2272-1906

Directeur de publication :  
René Defroment

# Les profits augmentent, résultat

## Les salaires stagnent, le chômage augmente

Pour garder leurs cadres, les grands groupes les abreuvent d'actions gratuites et autres bonus quitte à les acquérir par le sang des ouvriers.

### 25 % d'augmentation pour les actionnaires Vinci !

Quelques clics sur internet sur les résultats 2014 des 3 principaux groupes de BTP nationaux : BOUYGUES, VINCI, EIFFAGE nous indiquent :

**VINCI** : le chiffre d'affaires n'a cessé d'augmenter depuis 2011, il est passé de 37 Mds à plus de 40 Mds en 2013 pour connaître un léger fléchissement de 2 % en 2014.

Mais rassurez-vous...le résultat opérationnel a progressé quant à lui de plus de 3 %, permettant d'augmenter cette année de plus de 25 % le dividende versé aux actionnaires.

Le site de Vinci explique : « *Un actionnaire de VINCI qui aurait investi 1 000 euros le 1er janvier 2005 se retrouverait à la tête d'un capital de 2 784 euros au 31 décembre 2014, en supposant un réinvestissement en actions du montant des dividendes encaissés. Son investissement lui aurait rapporté un rendement de près de 10 % par an* ». Nous rajoutons : « *un salarié de Vinci n'a pas eu sur la même période 2 % d'augmentation en moyenne sur cette période.* »

**EIFFAGE** : « *Croissance des résultats, baisse de l'endettement net et maintien d'un carnet de commandes élevé* ».

Chiffre d'affaires 14 Mds, marge opérationnelle 9,6 %, endettement net en baisse 565 M sur 12 mois, carnet de commandes 11,8 Mds (+ 0.2 %), nouvelle progression du résultat attendue en 2015.

**BOUYGUES** : Bouygues Construction : le carnet de commandes est en croissance de 1 % par rapport à fin décembre 2013.

Les réservations de Bouygues Immobilier ressortent à 2,5 milliards d'euros, en croissance de 20 % sur un an. Le carnet de commandes de Colas reste élevé et atteint 7,2 milliards d'euros à fin décembre 2014 (+ 1 % par rapport à fin décembre 2013).

Le Chiffre d'affaires des activités de construction est en croissance de 2 % sur l'année 2014.

C'est la crise ? Pour qui ? Comment peut-on afficher de tels résultats dans un contexte général aussi morose ? Avec des entreprises, soi-disant, ensevelies par les « charges » salariales et les impôts en tous genres ?

### Et le gouvernement leur fait cadeau sur cadeau !

1/ Le CICE : Crédits d'Impôts Compétitivité Emploi, à sa création par le précédent 1<sup>er</sup> ministre, les entreprises ont bénéficié d'un cadeau fiscal de près de 1000 € par salarié, aujourd'hui on est plus près des 1500 € par salarié. Il s'applique sur les salaires inférieurs à 2,5 fois le Smic, faites le calcul, en fait, tous les salariés sont concernés sauf les cadres dirigeants.

Exemple : pour VINCI l'année dernière : 129 millions d'euros perçus du gouvernement...

Nos patrons n'ont légalement aucun compte à rendre sur l'utilisation de cet argent, il est passé principalement dans la distribution d'actions gratuites de primes et d'augmentations scandaleuses des plus hauts salaires.

2/ L'allègement FILLON, du nom de son créateur. Tous les salaires inférieurs à 1,5 fois le Smic font bénéficier encore d'un avantage fiscal à leur entreprise. Cela représente plus de 3000 € par an pour un smicard et ensuite c'est dégressif.

Quel est l'intérêt de nos patrons ?

1/ Maintenir le maximum de salaires à un niveau inférieur à 1,6 fois le Smic.

2/ Négocier des augmentations de grilles salariales en dessous de l'augmentation du Smic. C'est ce qui s'est passé aux dernières négociations.

3/ Utiliser la mise en activité partielle du personnel (c'est le nouveau chômage partiel). Quelle invention !! Plutôt que de pénaliser les caisses d'intempéries et de congés qui croulent sous le pognon, on fait payer aux contribuables la masse salariale pendant les périodes de faible activité ou les niveaux de prix sont les plus bas.

4/ On fait venir des salariés détachés à 3 € de l'heure. Quand l'état ne vient pas assez à leurs secours, voici également une de leur solution.

Ces chiffres montrent que l'austérité n'est pas pour tout le monde

Pour la CGT il faut combattre cette politique qui enrichit les riches et appauvrit les pauvres. Les salariés peuvent et doivent se mobiliser pour leurs salaires.

Nous venons d'apprendre que la fédération du bâtiment régionale nous recevait pour négocier les salaires nous entendons bien faire entendre notre son de cloche mais il nous faudra bien venir nombreux pour qu'ils l'entendent.

# Les mobilisations

## 5 février : Non au dumping social!

Notre fédération de la construction et du bois organisait une journée d'action pour nos revendications et notamment contre le dumping social organisé par le patronat le 5 février

Elle a choisi deux chantiers symboliques par leur importance et par le nombre de salariés détachés qui y travaillent « le méthanier » vers Dunkerque et le chantier international « ITER » vers Marseille.

Un car du bâtiment de Clermont partait sur le chantier d'ITER.

La presse locale a couvert l'évènement mais malheureusement pas la presse nationale.

## 19 avril : Non à la loi Macron, non à l'austérité !

4000 participants à Clermont Ferrand, cela faisait longtemps qu'on avait plus vu une telle mobilisation à l'occasion d'une journée d'action intersyndicale regroupant la CGT, FO, Solidaires et la FSU.

Nous espérons que c'est le signe que malgré le chômage les salariés montrent qu'ils disent non au recul social.

## 1er MAI : L'austérité n'est pas une fatalité !

Les mauvais coups en projet se succèdent:

- La loi Macron qui n'est pas encore passée
- La loi sur « le dialogue social » qui devrait supprimer les comités d'hygiène et sécurité dans les entreprises de moins de trois cent salariés
- Les retraites complémentaires (voir article page 4)
- Une loi Macron 2 ?

## Participons nombreux aux manifestations du 1er mai pour dire non à l'austérité

- Clermont-Ferrand : rendez-vous à 10h place De-lille.
- Riom : 10h30 devant la Poste.
- Issoire : 10h30 Parvis de Pomel.
- Thiers : 10h30 Place de la mairie.
- Saint-Eloy les Mines : 10h15 entrée sud de Saint Eloy.
- Ambert : Départ 8h30 parking de la gare, pour covoiturage direction Clermont
- Le Puy: 10h30 Place Cadelaide
- Aurillac: 10h30 Place des Carmes

## Jeunes : Défendez-vous

Pour justifier sa loi de recul social Macron a le culot de dire : « *Il faut des jeunes français qui aient envie de devenir milliardaire* ». Le travail n'enrichit personne, il permet tout juste de vivre. Ce qui enrichit c'est d'encaisser la plus-value du travail de milliers de salariés et en plus probablement de frauder l'impôt comme CAHUZAC.

Voilà qui va bien avec le Premier Ministre qui monte sur les chaises pour dire « *J'aime l'entreprise* ». Tout le monde a compris que c'était « *J'aime les patrons riches* ». Il y a 78 milliardaires en France et des millions de chômeurs.

Voilà qui nous éloigne encore un peu plus des affirmations du candidat Hollande : « *Mon ennemi c'est la finance* ».

Voilà qui est clair : l'objectif de sa loi n'est pas l'emploi mais que quelques jeunes dirigeants de « Start up » deviennent milliardaires mais cela n'a jamais créé de l'emploi. Depuis des années les riches deviennent de plus en plus riches et le chômage augmente.

Après avoir privé la jeunesse d'emploi il voudrait la priver d'idéal, il met à bas « liberté, égalité, fraternité ».

**La CGT dit à la jeunesse : « Défendez-vous ».** Car enfin ce que veulent des millions de jeunes ce n'est pas devenir milliardaires (pour ça on joue au loto) mais pouvoir travailler, pouvoir vivre décemment de ce travail et ne pas subir la précarité pendant des dizaines d'années. Un quart de la jeunesse est au chômage.

Nous proposons à la jeunesse de défendre son avenir fait de travail, salaire décent, évolution de carrière, de solidarité et non de concurrence.

Pour cela il faut s'organiser avec la CGT pour défendre ses droits, une autre répartition des richesses entre ceux qui les produisent et le capital. C'est plus réaliste que de penser devenir milliardaire.

Le slogan de Macron ne vise qu'à cacher que sa loi favorise les milliardaires.



## GRAVE: Les retraites complémentaires prises en otage par le MEDEF

D'après une interview d'Eric Aubin dans le journal de la CGT « Ensemble ».

Le patronat et les syndicats ont engagé des négociations sur l'avenir des régimes de retraites complémentaires Agirc et Arrco.

Ces négociations concernent tous les salariés du secteur privé, les chômeurs, les retraités actuels et futurs du privé. Soit 18 millions de cotisants et 12 millions de retraités. L'Agirc est le régime des cadres et l'Arrco celui de tous les salariés, car les cadres cotisent à la fois à l'Agirc et à l'Arrco. Les retraites complémentaires représentent entre 30 % et 56 % du montant des pensions.

Les réserves financières arriveront à épuisement en 2018 en ce qui concerne l'Agirc et en 2027 pour l'Arrco.

Nous sommes donc face à une situation d'urgence pour le régime des cadres. Les déficits s'expliquent pour deux raisons.

La première est liée à la crise, la stagnation des salaires et la progression du chômage entraînant un manque à gagner au niveau des cotisations sociales et donc des ressources des régimes.

La seconde est liée à la faiblesse de la cotisation Agirc ; le patronat veut réduire les dépenses, c'est-à-dire réviser les droits à la baisse, les syndicats et en tout cas la CGT veulent augmenter les recettes pour maintenir voire améliorer les droits.

Ce que propose le patronat	Ce que propose la CGT
Geler les pensions pendant trois ans, <i>Sachant qu'elles le sont déjà depuis deux ans : soit un total de cinq ans sans revalorisation des retraites complémentaires.</i>	La modulation des cotisations sociales patronales en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée et de la politique d'emploi des entreprises. <i>Cette mesure concernerait en premier lieu les grandes entreprises singulièrement financières et épargnerait les petites entreprises de main-d'œuvre</i>
Augmenter le prix d'achat du point, <i>donc moins de points pour le même salaire et une baisse des pensions à la clé</i>	La taxation des revenus financiers à la même hauteur que les cotisations salariales.
Une réduction du montant des pensions de réversion et un recul de 55 à 60 ans de l'âge requis pour en bénéficier.	L'élargissement de l'assiette de cotisation aux éléments de rémunération qui sont exemptés aujourd'hui, l'intéressement, la participation, l'épargne salariale, etc...
Pour les chômeurs, suppression du financement de la part des cotisations qui est actuellement à leur charge (30 %).	Porter la garantie minimale de points de 120 à 150 points pour financer le régime Agirc, une garantie minimale de droits devant être aussi créée à l'Arrco.
La fusion des régimes Agirc et Arrco. <i>Elle n'aurait pour effet que de reculer l'échéance de l'épuisement des ressources de l'Agirc en rapprochant celle de l'Arrco. Cela reviendrait à faire financer le déficit de la retraite des cadres par les non-cadres.</i>	Appliquer le même taux de cotisation retraite (patronale et salariale) à tous les salaires. <i>Il en résulterait une augmentation de 0,93 point de la part salariale des cotisations Agirc, soit une hausse de 7,72 euros pour un salaire mensuel de 4000 euros. Cette mesure suffit à rétablir l'équilibre financier de l'Agirc.</i>
Une décote dégressive entre 62 et 67 ans et cela quel que soit le nombre d'années cotisées. <i>Ce serait une mesure explosive</i> <i>Cela reculerait l'âge du départ effectif à la retraite ou réduirait le montant de la retraite complémentaire entre 20 % et 40 %</i>	Appliquer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. <i>Nous avons fait chiffrer par les services de l'Agirc et de l'Arrco l'impact d'une telle mesure réalisée progressivement d'ici à 2024. L'augmentation des cotisations qui en résulterait permettrait d'effacer tout déficit à l'Arrco et de réduire sensiblement celui de l'Agirc.</i>

Nos propositions ont besoin d'être popularisées et portées par des mobilisations avant la conclusion des négociations prévue au mois de juin 2015.

# Dans la loi Macron tout est bon pour les patrons

Ce projet de loi (elle n'est encore pas adoptée) n'a pas eu de majorité à l'Assemblée nationale.

La CGT appelle à se mobiliser pour le retrait de ce projet le 9 avril. Il contient une série de mesures qui remettent en cause le droit du travail.

Il va faciliter encore plus les licenciements (après l'ANI et la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2014). La dernière réforme renvoyait la contestation des plans de licenciement devant le tribunal administratif avec le secret espoir que les plans acceptés par l'inspection du travail (dont les directeurs ont ordre de tous les accepter) ne seraient plus annulés. Mais les tribunaux ont dit que des plans de licenciement nuls alors le projet de loi prévoit que même en cas de plans retoqués, les salariés n'auront droit à aucune indemnité et leur licenciement ne sera pas annulé.

En autorisant le travail du dimanche, en supprimant le travail de nuit pour l'appeler travail en soirée, ce projet de loi voudrait faire travailler des femmes pauvres et précaires et des étudiants désargentés le dimanche et « en soirée » sans même une majoration de salaire fixée par la loi

Il prévoit que le contrat de travail n'en soit plus un et qu'il devienne comme un contrat ordinaire où salarié et employeurs sont égaux. Près de deux siècles de lutte ont permis de faire reconnaître que l'employeur et le salarié n'étaient pas égaux et qu'il fallait un code du travail pour donner des règles protectrices à ce contrat. Parisot, l'ancienne présidente du Medef, disait que la liberté (comprendre la liberté d'exploiter du patronat) s'arrête là où commence le droit du travail. Le projet de loi est la porte ouverte à sa remise en cause.

Il supprime le risque d'aller en prison aux patrons qui font de l'entrave aux représentants du personnel encourageant ainsi les employeurs voyous qui ne veulent pas de représentants du personnel.

Il va casser l'indépendance de l'inspection du travail et le droit pénal du travail : indulgence pour la délinquance patronale et vise à supprimer la médecine du travail

A terme il veut modifier les règles prud'homales, un pas de plus vers le rêve du patronat supprimer les prud'hommes (après avoir supprimé les élections prud'homales, les seules élections nationales où les immigrés votaient)

Il veut affaiblir les Comités d'Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail, les Délégués du Personnel, les Comités d'Entreprise :

Il veut diminuer et vise à supprimer ce que les entreprises devaient payer quand elles ne prenaient pas de handicapés.

**C'est la plus grande attaque contre le code du travail depuis 1945.**

Déréguler n'a jamais créé d'emplois la preuve le chômage augmente depuis trente ans alors que les attaques contre nos droits se succèdent.

Déréguler, ça augmente le chômage, ça nuit aux seuls salariés et ça sert les seuls dividendes

Faire croire qu'en donnant aux capitalistes cela fonctionnera ne fonctionne jamais. Plus les riches sont riches plus ils veulent être riches. Au contraire ils ne connaissent que la « théorie du siphon » : ils siphonnent nos salaires au maximum et ne redistribuent jamais les richesses sans y être contraints.

La loi Macron, si elle devait passer, serait un pas de plus vers le chaos où nous amènent les politiques en vigueur depuis dix ans.

**Demander son retrait est impératif.**

## SOCIAL

### Le syndicat CGT construction mobilisé contre la loi Macron

La veille au soir, il était à Carcassonne, le matin, à Clermont et, le soir, devait être à Malakoff...

Le moins que l'on puisse dire c'est que Gérard Filoche n'a pas chômé. Invité, samedi par le syndicat CGT de la construction, l'ancien inspecteur du travail, militant de toujours, n'est pas venu à Clermont-Ferrand, les mains vides. De livres d'abord, et d'arguments ensuite contre les 106 articles qu'il qualifie de « toxiques » de la loi Macron.

« Une loi qui ne se résume pas, hélas, au travail du dimanche. Mais qui ouvre la voie vers la marchandisation du don de sang, permettrait aux hôpitaux publics d'investir dans des hôpitaux à l'étranger, alors même que l'on supprime du personnel et des services en France, qui rend les tribunaux des Prud'hommes caduques et qui, dans les secteurs de la construction et du bâtiment, encourage le recours aux travailleurs détachés en ne responsabilisant que les entreprises mais pas les donneurs d'ordres. Autant dire rendant toute action inefficace contre les con-



**GÉRARD FILOCHE.** L'ancien inspecteur du travail vent debout contre la loi Macron. PHOTO THIERRY NICOLAS

trevenants. » Des « chantiers dont Clermont n'a pas été exempt. Et les militants CGT d'énumérer : Le carré Jaude 2, le centre pénitentiaire de Riom, l'Hôtel de Région, ou l'immeuble de la Carsat... »

Et Gérard Filoche de considérer que « cette loi est la pire jamais envisagée depuis 1945 en matière de réglementation. Ce au mépris de tous les droits sociaux. » Un texte que tous fustigent en bloc et une situation qu'ils voudraient voir authentiquement réguler. « Sous couvert de compétitivité, ce sont surtout les profits qui sont visés, au détriment des salariés. » ■

# SALARIES DETACHES: BOUYGUES EPINGLE

## Une fraude sur près de 500 salariés détachés

Près de 3.000 personnes, dont un tiers d'étrangers, travaillent sur le chantier de Flamanville en Normandie depuis 2008 pour construire une gigantesque centrale nucléaire.

Le procès en correctionnel de plusieurs entreprises, dont le géant du BTP Bouygues Travaux publics s'est ouvert mardi 10 mars à Cherbourg. Ce dossier concerne 460 ouvriers étrangers non déclarés sur le chantier du réacteur EPR entre juin 2008 et octobre 2012. L'affaire met au grand jour l'exploitation des « *travailleurs détachés* » dans l'Union européenne. Le préjudice pour l'Urssaf est estimé à près de 8 millions d'euros et autour de 10 millions pour les impôts.

Ces ouvriers, roumains et polonais, n'avaient aucune protection sociale, un grand nombre n'avaient pas de congés payés, certains aucun bulletin de paie et d'autres devaient prendre en charge les frais de logement, de transport voire d'équipement de travail, y compris de protection individuelle. En effet, l'employeur prélevait sur le salaire des ouvriers des sommes censées, selon elle, payer les impôts de ces derniers et assurer leur couverture médicale. Au bout du compte, l'assurance maladie et les services des impôts n'ont rien reçu.

## 150 000 euros requis contre Bouygues

Le procureur de la République a décrit un système qui permettait de contourner le paiement des cotisations sociales en France " au mépris des droits des travailleurs.

Il a retenu la responsabilité de Bouygues, de sa filiale Quille et de Welbond, entreprise locale, qui seront poursuivies pour avoir eu recours entre 2008 et 2012 aux services d'entreprises pratiquant le travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage. Les sociétés Atlanco, agence d'intérim irlandaise, et Elco, entreprise de BTP roumaine, seront quant à elles poursuivies pour travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage.

Il a requis

- 250 000 euros, la peine maximale encourue, contre Atlanco, agence internationale d'intérim, dont la justice n'a pas réussi à retrouver la trace. Cette société au cœur du dossier fournissait les intérimaires de Bouygues (163). Il a demandé en plus que cette société soit interdite d'exercer en France. D'origine irlandaise cette entreprise a son siège à Chypre (le pays où les cotisations sont les plus basses d'Europe) et emploie des polonais. Elle a déjà été condamnée en février 2014 par le conseil des prud'hommes

de Cherbourg à verser six mois de salaire à 59 ouvriers polonais.

- 80.000 euros d'amende ont aussi été requis contre l'entreprise roumaine de BTP Elco (297 roumains) qui avait des locaux sur le chantier de l'EPR, au sein même des locaux de Bouygues, poursuivie, ainsi que contre Quille, filiale de Bouygues construction, et contre la société française Welbond armatures pour recours à des entreprises pratiquant le travail dissimulé.

- 150 000 euros contre Bouygues. " *Les amendes sont bien inférieures au bénéfice réel dans cette affaire*" où Bouygues TP a joué un " rôle central " a-t-il relevé.

Les autres sanctions possibles pour Bouygues sont l'éventualité de devoir participer financièrement aux pertes subies par les organismes sociaux ou, moins probable, de se voir interdire de marchés publics pour une durée de cinq ans.

## Des manquements graves et répétés aux règles de sécurité

Sur 377 accidents du travail en un an, 112 n'ont pas été déclarés, soit près d'un accident sur quatre et pas des moindres. Un ouvrier s'est vu ordonner par son chef de chantier de rentrer chez lui sans passer par l'hôpital alors qu'il souffrait d'une double fracture. Ces accidents ne sont pas toujours bénins, malgré les pressions exercées par l'entreprise. Parfois, les entreprises utilisatrices de cette main-d'œuvre, Bouygues notamment, participent aux frais en cas de blessure ou d'accident. Ce genre d'avance était nécessaire pour couvrir l'absence de protection sociale (pratique courante dans d'autres entreprises).

Les comptes rendus de l'enquête sont accablants pour Bouygues dont la responsabilité est largement mise en cause. En mai 2009, l'Urssaf avait adressé un courrier à Bouygues, ayant pour objet le « *contrôle des salariés détachés sur le chantier de l'EPR le 28 avril 2009* ». Elle signalait l'absence de documents de certains ouvriers.

## La Fédération CGT de la construction s'est portée partie civile.

Elle souhaite des condamnations exemplaires à l'encontre des fabricants de misère.

Les fédérations patronales font semblant de protester contre le travail détaché quand leurs principaux adhérents l'utilisent massivement et abusivement répétée, un « *procès-verbal pour travail illégal serait adressé* ».

Résultat du jugement le 9 juin 2015.

# Près d'un million d'euros gagnés dans le Puy de Dôme et l'Allier devant les Prud'hommes en 2014

**130 dossiers posés par la CGT Construction en 2014** devant le prud'hommes dont 40 % pour l'artisanat. Seuls 15 % ont été conciliés.

Les principales demandes concernent le paiement du temps de trajet en temps de travail ou les heures sup, les salaires, les congés payés, les qualifications, les licenciements et les déplacements.

**Au total le montant des jugements rendus s'élève à 950 000 €** (certains jugements ne sont pas définitifs)

**Les demandes de paiement du temps de trajet au temps de travail** sont très fréquentes avec souvent de gros succès. La principale difficulté dans ces dossiers, c'est la preuve mais à partir du moment où nous avons des éléments nous gagnons. Nous comptons nous appuyer sur ces résultats pour créer de nouveaux syndicats dans les entreprises pour faire respecter ce droit et négocier des accords d'entreprise.

**Sur les qualifications** nous obtenons des résultats intéressants qui nous permettent d'avancer dans les entreprises où nous sommes présents, par exemple récemment chez Eurovia. Nous avons tiré un journal sur ce point reprenant la convention et nos acquis.

**Sur les déplacements** nous avons eu par le passé un gros succès avec l'arrêt de la cour de cassation Guintoli, il ya quelques années. qui nous donne une norme pour le grand déplacement. Nous envisageons de poursuivre dans des entreprises où nous sommes présents devant le TGI.

**Sur les licenciements**, la Cour d'appel fait bien la différence entre faute grave et insuffisance professionnelle, elle est par contre très sévère sur les fautes graves ou les causes réelles et sérieuses. La cour a rendu un arrêt intéressant sur les critères de licenciement obligeant l'employeur à donner le tableau des résultats sur les critères retenus pour tout le personnel. Elle accorde une indemnité égale à celle d'un licenciement abusif (6 mois de salaire pour un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté)

**Sur les reclassements à la suite d'inaptitude** dans les groupes nous gagnons tous nos procès contre les grands groupes de la Construction Vinci, Eiffage et Bouygues, avec des sommes parfois conséquentes (plus de 50 000 euros).

**Pour l'égalité de traitement** nous avons gagné un procès devant la cour d'appel sur l'égalité de l'indemnité de licenciement et de préavis. Plusieurs dossiers sont en cours sur le paiement des jours de carence non payés dans le bâtiment pour les ouvriers alors qu'ils sont payés aux ETAM.

Nous gagnons aussi très fréquemment nos procès de requalification d'intérim en CDI.

Cela justifie pleinement notre revendication de création de commissions paritaires professionnelles de l'artisanat qui permettraient de résoudre nombre de conflits.

Cela prouve la nécessité des syndicats pour défendre les droits acquis.

## **Le patronat veut affaiblir les prud'hommes**

On comprend mieux aussi l'acharnement de Gattaz, président du MEDEF et grand défenseur de la délinquance patronale contre les prud'hommes.

Pour nous c'est simple les prud'hommes ne tuent pas l'emploi mais permettent aux salariés de récupérer une partie de leurs dus.

Voilà pourquoi ils font passer la prescription (délai pendant lequel on peut réclamer des sommes dues) de 5 à 3 ans.

## **BIENVENUE A NOS CAMARADES DE DSC**

DSC est filiale de Saint-Gobain Distribution Bâtiment France, spécialisée en sanitaire-chauffage-plomberie. Les salariés de BROSSETTE sont regroupés avec les enseignes CEDEO, CLIM+, DISPART, DITAC et compte plus de 500 agences sur toute la France.

En conséquence la convention de chez Brossette change et devient celle du négoce de matériaux.

Nous sommes heureux d'accueillir nos camarades et leur souhaitons bon courage car actuellement tous les employeurs profitent des regroupements d'entreprises pour faire reculer l'emploi et les droits sociaux.

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

**[cgt-artisanat-auvergne.fr](http://cgt-artisanat-auvergne.fr) ou  
[construction.cgt.fr](http://construction.cgt.fr)**

## **Droit de refuser le prêt de main d'œuvre et notamment d'aller en grand déplacement.**

Dans le contexte des difficultés d'emploi, les entreprises du BTP notamment les filiales de groupe proposent souvent à leurs salariés d'être prêtés à d'autres entreprises et pour ce faire souvent d'aller en grand déplacement.

L'art L. 8241-2 du code du travail concernant le prêt de main d'œuvre (loi Cherpion) précise :

*Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :*

1° *L'accord du salarié concerné ;*

2° *Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;*

3° *Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.*

*A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.*

*Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.*

**Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.**

Pour l'entreprise prêteuse, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) doit être consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le CHSCT est également informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnés au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail.

Pour l'entreprise utilisatrice, le comité d'entreprise, le CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel doivent être informés

et consultés, préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre du prêt de main d'œuvre.

Une période d'essai peut être définie avec l'entreprise prêteuse et le salarié. La période d'essai est obligatoire lorsque la mise à disposition entraîne la modification du contrat de travail du salarié.

Le salarié continue d'appartenir à l'entreprise prêteuse puisqu'il n'y a ni rupture ni suspension du contrat.

Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

**Cela signifie notamment que si un employeur propose de travailler pour un autre entreprise (du même groupe ou non), le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement notamment si le travail se situe en situation de grand déplacement.**

**Au contraire refuser d'aller en grand déplacement pour son entreprise sauf motif très particulier et justifié ou discriminatoire (santé personnelle ou familiale par exemple) peut constituer un motif de licenciement mais pas de faute grave (Cass. Soc. 2 avril 2014, n°12-19573).**

## **Intérimaire mais pas fusible !**

Après THIERS PALETTE (2012) et AMSVAL (2014), la Cour d'Appel de RIOM a confirmé le jugement des Prud'hommes de Clermont-fd qui a requalifié les contrats de mission d'intérim, d'un salarié resté au service de MAGNE pendant 2 années, en un CDI et l'a condamné à payer tous les salaires pendant les suspensions de contrats ainsi que des dommages et intérêts pour rupture abusive, une indemnité de préavis et une indemnité de licenciement.

L'emploi des intérimaires doit rester exceptionnel et l'employeur doit justifier d'un réel besoin temporaire. Normalement l'employeur ne peut faire plus de 2 contrats de suite lorsque le salarié est pris pour surcroît d'activité.

Les salariés Intérimaires ne doivent pas être des fusibles d'ajustement de la « masse salariale » ! Pour rappel le Contrat à Durée Indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (article L1221-2). SORAMA s'est également fait épingleur par un jugement des Prud'hommes de mars 2015, l'entreprise a fait appel.



# Auvergne Travaux Publics ETAM

## LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2013

### I – GRILLES POUR L'ANNEE 2013

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

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

### II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

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

Ces correspondances sont celles que nous revendiquons, elles font le lien entre les critères classant et les diplômes en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002 et ceux en vigueur après le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 2013 pour les salariés à 35 heures

Augmentation pour l'année 2013 : 1,7 %

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 212,16 €	1 480,66 €	9,76 €	10,01 €
NI – P2	110	18 436,33 €	1 498,89 €	9,88 €	10,13 €
NII – P1	125	19 103,42 €	1 553,12 €	10,24 €	10,50 €
NII – P2	140	21 249,25 €	1 727,58 €	11,39 €	11,66 €
NIII – P1	150	22 700,00 €	1 845,53 €	12,17 €	12,47 €
NIII – P2	165	24 664,19 €	2 005,22 €	13,22 €	13,55 €
NIV	180	26 906,11 €	2187,49 €	14,42 €	14,78 €

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

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

### PRIME D'ÉLOIGNEMENT dans L'INDUSTRIE ROUTIÈRE :

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

#### PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2013

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

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<sup>er</sup> juillet 2014

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 465,65 €	1 549,28 €	1 660,58 €	1 811,25 €	1 997,43 €	2 216,98€	2 475,27 €	2 798,12 €

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

#### Inchangé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1457,55	9,61(SMIC)
NI – P2	170	1457,55	9,61
NII	185	1557,65	10,27
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

#### PETITS DÉPLACEMENTS depuis le 1er JANVIER 2012

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

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 84,2 € (hors région parisienne) par jour.**

# Carrières et matériaux au 1<sup>er</sup> mars 2015

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2014		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
<b>Niv 1</b>			<b>Niv 5</b>			<b>Niv 8</b>		
Echelon 1	1 468,00 €	9,68 €	Echelon 1	1 745,00 €	11,51 €	Echelon 1	26 799 €	2 233,25 €
Echelon 2	1 490,00 €	9,82 €	Echelon 2	1 790,00 €	11,80 €	Echelon 2	34 029 €	2 835,75 €
<b>Niv 2</b>			Echelon 3	1 924,00 €	12,69 €	Echelon 3	36 156 €	3 013,00 €
Echelon 1	1 496,00 €	9,86 €	<b>Niv 6</b>			<b>Niv 9</b>		
Echelon 2	1 519,00 €	10,02 €	Echelon 1	1 958,00 €	12,91 €	Echelon 1	40 409 €	3 367,42 €
Echelon 3	1 564,00 €	10,31 €	Echelon 2	2 033,00 €	13,40 €	Echelon 2	46 791 €	3 899,25 €
<b>Niv 3</b>			Echelon 3	2 196,00 €	14,48 €			
Echelon 1	1 572,00 €	10,36 €	<b>Niv 7</b>			<b>Niv 10</b>		
Echelon 2	1 597,00 €	10,53 €	Echelon 1	2 240,00 €	14,77 €	Echelon 1	54 234 €	4 519,50 €
Echelon 3	1 644,00 €	10,84 €	Echelon 2	2 376,00 €	15,67 €	Echelon 2	59 552 €	4 962,67 €
<b>Niv 4</b>			Echelon 3	2 589,00 €	17,07 €			
Echelon 1	1 653,00 €	10,90 €						
Echelon 2	1 680,00 €	11,08 €						
Echelon 3	1 740,00 €	11,47 €						

**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 avril 2014

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1446	37,43	74,86	112,28	149,71	187,14
2	170	1455,70	37,94	75,87	113,81	151,75	189,68
2	180	1467,97	38,72	77,45	116,17	154,90	193,62
2	195	1517,18	40,10	80,20	120,30	160,40	200,50
3	210	1566,39	41,48	82,95	124,43	165,90	207,38
3	225	1615,60	42,85	85,70	128,55	171,40	214,25
3	245	1681,21	44,68	89,37	134,05	178,74	223,42
4	250	1697,61	45,14	90,29	135,43	180,57	225,72
4	270	1763,22	46,98	93,95	140,93	187,91	234,89
4	290	1828,84	48,81	97,62	146,43	195,25	244,06
5	310	1894,45	50,65	101,29	151,94	202,58	253,23
5	330	1960,06	52,48	104,96	157,44	209,92	262,40 <b>12</b>
5	350	2025,67	54,31	108,63	162,94	217,25	271,57

## Chantiers de la coupe du monde au Qatar : Une bourse sur la vitrine de VINCI !

### Une situation déplorable et choquante

L'association Sherpa, qui défend les populations victimes de crimes économiques, a porté plainte le lundi 23 mars au parquet de Nanterre contre Vinci Construction Grands Projets et les dirigeants français de QDVC, sa filiale Qatarienne pour "travail forcé", "réduction en servitude" et "recel" à l'encontre des migrants employés sur ses chantiers au Qatar en vue ! du Mondial de football prévu en 2022.

Après plusieurs mois d'enquêtes et après s'être heurtés à de nombreux obstacles, les avocats de Sherpa, soutenus par la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois et Ameublement CGT ont participé à une délégation organisée à Doha par l'Internationale des travailleurs du bois et du bâtiment.

Ils sont parvenus à réunir des éléments accablants sur les conditions de travail sur les chantiers de QDVC « *La filiale de Vinci utilise des menaces pour contraindre une population vulnérable. Les migrants travaillent 66 heures par semaine sous une chaleur accablante* » affirme la directrice de l'association Sherpa.

Le salaire serait en moyenne de 150 € par mois et bien sur il n'y a pas de syndicat.

Deux cent ouvriers népalais et indiens meurent chaque année indiquent les ambassades du Népal et de l'Inde.

### La faute à la sous traitance

Une accusation réfutée par Vinci qui porte plainte pour diffamation et qui explique : « C'est pas moi, c'est mes sous traitants ». Ces sous-traitants représentent plus de 60% des travailleurs sur les chantiers de la honte au Qatar (près de 5000 salariés).

### La Fédération de la construction de la CGT, vent debout contre ces conditions inhumaines

Elle s'était rendue sur les chantiers sur place l'an dernier avec une délégation syndicale mondiale. Elle avait déjà alerté l'opinion sur les conditions d'esclavage qui existaient sur les chantiers de la FIFA et VINCI était largement cité.

A son congrès de juin à Clermont elle avait organisé une conférence de presse avec un footballeur victime de la Kafala (confiscation du passeport).

Vinci explique sans rire que c'est pour que les travailleurs népalais ne se fassent pas voler leurs papiers.

Les membres de la CGT du comité de groupe VINCI s'étaient heurtés à un refus de discuter de la direction du groupe Vinci. Celle-ci a refusé de rencontrer les membres de la délégation CGT de la construction qui s'étaient rendus au QATAR ;

Une fois de plus comme en France la sous traitance de Vinci payée à bas cout est chargée de faire le sale travail. En France c'est elle qui fait venir les salariés détachés payés à trois euros de l'heure sur les chantiers Vinci.

**Voilà une belle « bourse » sur la vitrine de VINCI.**

Le groupe numéro un mondial de l'enfumage, ne recule devant aucune hypocrisie, la preuve, son slogan : « nos richesses ne valent que parce qu'on les partage ».

Huillard le PDG, écrit à ses collaborateurs qu'ils sont « nickel », la preuve Vinci fait faire des visites soigneusement organisées de ces chantiers rendus bien propres pour l'occasion, avec des gens de bonne compagnie et une presse complaisante. Il prétendait qu'il n'y avait pas de salariés détachés en violation de la loi sur ces chantiers et lorsqu'il faisait visiter les chantiers de la LGV curieusement il n'y avait pas de ferrailleurs ce jour là.

Alors que ces profits en 2014 ont une nouvelle fois augmenté, il n'y a quasiment pas d'augmentation générale, les augmentations sont rares et à la tête du client. Une seule catégorie échappe à l'austérité les hauts cadres chargés de tenir « le fouet » pour faire remonter la plus value aux actionnaires (5000 € par salarié).

### La proposition de loi adoptée va –t elle obliger les entreprises à agir en faveur des droits de l'homme chez leurs sous-traitants étrangers ?

Les députés ont adopté en première lecture une proposition de loi concernant les entreprises sous-traitant à l'étranger. Ce texte impose aux entreprises de plus de 5.000 salariés en France d'établir et mettre en place un plan de vigilance sur le respect des droits fondamentaux par leurs filiales et leurs sous-traitants, en France et à l'étranger contraignant les multinationales à prévenir les atteintes aux droits de l'homme et à l'environnement

Si ce plan n'a pas été établi ou mis en œuvre par l'entreprise donneuse d'ordre, un juge pourra prononcer une amende maximale de dix millions d'euros. Dans le cas d'un accident impliquant un sous-traitant, la responsabilité de l'entreprise donneuse d'ordre pourra être engagée si le plaignant prouve que le préjudice causé a un lien avec l'absence de plan de vigilance ou l'ineffectivité de sa mise en œuvre..

Ce texte est critiqué par le patronat. Le président du Medef Pierre Gattaz dénonce des « *nouvelles contraintes imposées à des sociétés françaises* ». « *On ne peut pas être responsable de la législation d'autres Etats. C'est totalement inepte et inapplicable* », estime un autre responsable patronal. L'UMP et l'UDI ont voté contre.

Les syndicats et ONG, demandaient ce texte depuis longtemps, mais ils ne le trouvent pas assez ambitieux. La principale critique à ce texte est que le seuil adopté de 5000 salariés ne permet de toucher que 150 entreprises excluant de nombreuses entreprises de secteurs sensibles (textile, BTP, industrie extractive...). Par exemple la filiale de Vinci au Qatar ne serait pas concernée.

# NOS DROITS

## **Chômeurs : Droits rechargeables, c'est l'arnaque !**

Depuis le début des négociations de la convention d'assurance chômage applicable au 1er octobre 2014, la CGT a dénoncé les droits rechargeables prévus dans ce texte.

La presse a été très complaisante en se faisant le relais du MEDEF et de la CFDT présentant ce texte comme une grande avancée sociale. En fait, le véritable objectif est de faire des économies en réduisant les droits des chômeurs.

Le texte prévoit qu'un salarié qui retourne au chômage sans avoir épuisé ses anciens droits (sauf s'ils ont plus de trois ans) retrouve obligatoirement ses anciens droits même s'ils sont plus faibles que ceux acquis depuis. Auparavant depuis 2011, le taux le plus élevé était automatiquement versé.

De plus, le calcul de la carence "congé payés" a changé. Avec le nouveau mode de calcul extrêmement vicieux et compliqué, si le salarié a gagné plus dans sa dernière période, ses jours de carence pour congés payés sont injustement augmentés.

Les premières victimes sont les salariés ayant ouvert des droits en ayant travaillé à temps partiel, puis repris une activité à temps plein, avant de se retrouver une nouvelle fois au chômage. Ils touchent une allocation "temps partiel" au lieu d'une allocation « temps plein ». De plus, si ces allocataires reprennent à nouveau une activité "temps partiel", Pôle emploi ne leur reversera aucune allocation, car pour toucher une allocation, il faudrait que leurs revenus "temps partiel" soient inférieurs à leur allocation "temps partiel".

La réalité n'a pas tardé à se faire jour. Des centaines de milliers de chômeurs sont perdants. L'Unedic elle-même chiffrait, en juin 2014, le nombre de victimes de droits rechargeables, à 500.000. On est loin des 30.000 annoncés début janvier pour tenter de minorer les dégâts.

La CGT demande que les chômeurs puissent choisir les droits les plus favorables qu'ils ont acquis.

Les instances dirigeantes de l'Unedic (bureau et conseil d'administration) freinent des quatre fers pour signer un avenant à la convention permettant de faire bénéficier à tous du droit d'option.

La CGT a lancé une campagne nationale pour le "droit d'option pour tous".

Elle a en outre initié des recours juridiques pour annuler la convention actuelle. Ils sont toujours en cours.

## **Licenciés économiques du nouveau :**

Le CSP (contrat de sécurisation professionnelle) est proposé aux salariés licenciés économiques lors de l'entretien préalable au licenciement (c'est obligatoire). Les règles ont été légèrement modifiées au 1er février 2015

Le salarié a trois semaines pour l'accepter. S'il accepte la rupture du contrat a lieu au bout de ces trois semaines.

Il permet :

- Un droit d'accès à la formation,
- Une indemnisation à 75 % du salaire brut (au lieu de 57 % pour un chômage normal) pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté, (pour les salariés qui ont entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ils pourront bénéficier de l'indemnisation à 75 % sous certaines conditions, qui seront prochainement définies dans une convention entre l'État et l'Unedic
- La suppression du délai de carence entre la fin de l'emploi et le début de l'indemnisation (souvent autour d'un mois)..

Les nouvelles règles du CSP s'appliquent aux salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagée à compter du 1<sup>er</sup> février 2015 :

- Les périodes de travail rémunérées à partir du 7<sup>ème</sup> mois de CSP permettent de prolonger la durée du dispositif, jusqu'à 3 mois supplémentaires. La durée du CSP ne peut pas dépasser 15 mois
- Les adhérents au CSP peuvent effectuer des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum et jusqu'à 6 mois au total et garder le bénéfice du CSP ;
- La prime au reclassement : si le bénéficiaire reprend un emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10<sup>ème</sup> mois de CSP (contrat d'intérim, CDD, CDI), il peut demander une prime. Son montant est égal à 50% de ses droits restants ;
- L'indemnité différentielle de reclassement, en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération, sans condition de seuil pour la baisse de rémunération. La durée de versement de cette aide mensuelle ne peut excéder 12 mois. Le montant total versé est plafonné à 50% des droits restants.

# TOUR DES BOITES

## **Chez EUROVIA VINCI, Jacquouille un jour, jacquouille toujours.....**

Comme chaque année, le bulletin de salaire du mois de mars fait l'objet de toutes les attentions, surtout pour les cadres et les Etam, chanceux de bénéficier d'une prime annuelle.

Les ouvriers-gueux ne bénéficient pas, malgré nos demandes, de ce moment magique à percevoir leur récompense.

Condamnés à trimer tels des esclaves népalais sous le joug de leurs tôliers (ça vous rappelle quelque chose ??), ils doivent se taire et se contenter d'une revalorisation salariale au mieux à hauteur de l'inflation, c'est à dire zéro.

C'est pour cela que nous avons refusé de valider cette continuelle proposition de la direction ainsi que son procès verbal de désaccord mensonger.

Mais cette année 2015 est particulière car le 9 avril, la CGT avait programmée une manifestation d'envergure contre la loi MACRON (4000 manifestants à Clermont selon la police) et bizarrement, la remise du bulletin de salaire a été décalé au 10 avril.

Notre direction craignait elle une réaction de ses « sans dents » à la vue de leur bulletin de salaire vierge de toute augmentation ?

A-t-on peur d'une révolte, d'une grève ? Qui toucherait le chiffre d'affaire, le résultat, la distribution des primes et autres actions gratuites de la caste dirigeante?

Pendant que les salariés de Clermont participent à la réalisation d'une autoroute VINCI à Valence, l'entreprise SIORAT (19) filiale de GUINTOLI, est adjudicataire de 55 km de chaussée entre Thiers et Roanne, également sur une autoroute VINCI ???

Comment peut-on être plus compétitif que les entreprises locales, en payant son personnel en grand déplacement ???

Comment peut-on tenter de justifier la mise en place de l'activité partielle par manque de chantier alors qu'on se refuse à travailler pour son propre groupe ???

Ne serait il pas temps de vous indigner à votre façon devant ces scandales ??

Celui de l'activité partielle, entre autre, manne gouvernementale qui finance l'attente des grands groupes à répondre à des affaires juteuses et fructueuses et de fait à leurs actionnaires, pille les

caisses de l'état et enfonce les bas salaires dans le marasme et la récession ???

L'entreprise choisit ses affaires et la période à laquelle elle veut les réaliser.

Elle souhaite optimiser la rentabilité et donc le temps de travail sur les périodes d'activité.

Les périodes hivernales, d'intempéries, ou les niveaux de prix sont trop bas seront écartées et c'est le contribuable qui paiera les heures chômées des salariés de chantier en inactivité.

On en revient à Jacquouille, et aux principes moyenâgeux du monarque directeur, en résumé pour lui certains ont des statuts à être riches et d'autres à être pauvres et pour ses seigneurs conducteurs de travaux, le versement de primes n'est pas dans leurs habitudes.

Alors pourquoi changer ? Surtout si la distribution de quelques écus vient en moins sur sa propre bourse.

Malgré la bonne volonté de M. MACRON à vous voir devenir tous milliardaires, vous constatez que ce n'est malheureusement pas par le travail qui vous y arriverez.

Sans rapport de force vous n'obtiendrez rien et vous permettrez certainement à certains de s'enrichir sur votre dos.

Cette année cela fera 120 ans que la CGT se bat contre ça.

## **EIFFAGE ENERGIE AUVERGNE**

Dernière trouvaille de Roverato fils ( directeur régional Rhône Alpes) : on saucissonne encore l'entreprise en séparant les « métiers ».

On informe pour la forme le comité d'entreprise mais on refuse de consulter le comité d'hygiène et sécurité. La direction (Roverato ) affirme qu'il n'y aura aucun changement mais connaît la musique, on crée une nouvelle entreprise et on dénonce tous les accords, les 35h etc... et on ouvre une nouvelle négociation et bien sur toujours à la baisse.

Enfin il n'y aura plus aucune possibilité de négociations possible en local. Tout viendra de la direction nationale c'est-à-dire zéro.

La sous-traitance est devenue le mode de production « normal » de l'entreprise. Les démissions ainsi que les licenciements s'accélèrent. La démotivation des salariés ce fait de plus en plus sentir.

# TOUR DES BOITES

## **CELIUM ENERGIES CENTRE**

Suite à l'accord de maintien dans l'emploi et la cession de l'activité maintenance, l'effectif de l'entreprise est maintenant de 60 personnes : 56 à Clermont-Fd et 4 Chalon/Saône. Le directeur fait partie des 10 salariés qui n'ont pas souhaité signer l'accord et ont bénéficié d'une mesure de licenciement économique.

La 2<sup>ème</sup> réunion des négociations salariales a eu lieu le 31 mars : 0% d'augmentation générale, la priorité étant donnée à l'application au mieux de l'accord de maintien dans l'emploi.

## **STA CIRCET : du rififi en vue**

STA sous traitant de France Télécom vient de perdre le marché du « cuivre » au profit de Setelen.

La réaction du PDG du groupe n'a pas été dans la concertation: « vous allez en déplacement ou vous êtes virés ».

Quand les salariés demandent comment a été faite la liste de ceux qui sont désignés pour aller en grand déplacement, la direction répond qu'elle a choisi ceux qui rapportaient le moins (sic). On comprend mieux ce que recherche la direction

Oui mais ce n'est pas si simple, les salariés ont une vie de famille et presque personne ne s'est porté volontaire. La Cgt organise une réunion de concertation et d'information sur les droits des salariés.

## **Vernet Bosser: les élus CGT confirmés**

Les élections du comité d'entreprise et des délégués ont eu lieu après que l'employeur ait tenté de supprimer le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et sécurité. Il s'est heurté au refus de la CGT et de l'inspection du travail et a dû renoncer.

Les élections ont vu la confiance des salariés largement renouvelé aux élus CGT dans les deux collèges.

25 voix sur 27 inscrits pour les ouvriers

15 voix sur 15 inscrits pour les ETAM

Cela devrait inciter l'employeur à mieux écouter les revendications des salariés proposées par les élus.

C'est mal parti, condamné à respecter les qualifications des tuteurs d'apprentis (niveau IV), il a fait appel de la décision pour le seul délégué CGT.

Pour les négociations de salaire annuelles, la direction refuse toutes les propositions de la CGT et « *préfère continuer à attribuer des augmentations au mérite ...afin d'être plus équitable* ».

Ben vois donc, la vie n'augmente pas pareil pour tout le monde !

## **EIFFAGE CONSTRUCTION : Pas d'augmentation générale**

Décidément nos patrons sont tous dans le même moule, ils profitent tous du chômage partiel, l'employeur refuse une augmentation générale et ne propose que de l'augmentation au mérite.

La CGT a bien sûr refusé de signer.

## **MAZET: la liste CGT réélue**

Nos candidats ont été réélus aux élections des représentants du personnel.

## **La CGT utile pour les salariés des petites entreprises !**

### **Mallet (carrières de Volvic)**

Les élections de délégués du personnel dans cette petite entreprise ont permis la brillante réélection de nos camarades avec plus des deux tiers des inscrits.

L'entreprise qui travaille « pour les riches » ne connaît pas la crise et on fait même faire des heures supplémentaires.

### **Auvergne Finition Peintur: La liste CGT non élue**

Pour la première fois se présentait une liste CGT se présentait avec un titulaire et un suppléant.

L'employeur a tout fait pour qu'elle ne soit pas élue et a malheureusement réussi.

Dommage pour les salariés !

### **POUZOL JP : demande d'élections**

La direction se fait un peu tirer les oreilles pour organiser les élections, mais ça va venir. Bonne chance à nos candidats.

### **PICHOT :des candidats CGT aux prochaines élections**

### **VITALE ASSISTANCE**

Le Code du travail dispose dans l'article L2315-10 « *les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale* ».

Délégués, vous ne devez pas hésiter à solliciter le syndicat pour vous assister dans les réunions !

Récemment, le syndicat a assisté les DP de VITALE ASSISTANCE (ancien PIB) permettant l'ouverture d'un dialogue (difficile jusqu'à présent) sur le paiement du temps de travail entre le chantier et le dépôt le soir.

Le délégué de l'entreprise a apprécié d'avoir une aide compétente capable de faire douter l'employeur. Réponse de celui-ci. à suivre.

# TOUR DES BOITES

## **LEON GROSSE: triste histoire**

Un compagnon âgé de 42 ans et ayant 20 ans d'ancienneté a été victime d'un accident du travail pendant plusieurs mois. La médecine du travail a demandé un reclassement professionnel au sein de l'entreprise, elle a refusé.

Ce camarade traversait en plus une période difficile liés à des problèmes familiaux. Le refus de l'aménagement de poste dans l'entreprise, le non paiement du treizième mois pour la période d'accident du travail ont nourri le désespoir qui a poussé notre camarade au suicide.

Pire, aucun dirigeant n'a assisté aux obsèques alors qu'Olivier avait 20 ans d'entreprise.

Pire encore, la direction a donné l'ordre de ne pas pointer 3H pour ceux de ses camarades qui se ont rendus aux obsèques.

Voilà comment on apprend à vivre à ceux qui nous dirigent à l'époque du capitalisme financier.

## **DUMEZ AUVERGNE: une véritable saignée !**

Lors de la fusion, l'effectif de DUMEZ AUVERGNE s'élevait à 246. On avait assuré le personnel qu'il n'y aurait pas de licenciement et que DUMEZ AUVERGNE serait plus compétitive.

Le couperet est tombé le 25 février 2015 : 64 licenciements sont annoncés qui font suite à une cinquantaine de démissions, licenciements, ruptures conventionnelles. Sont essentiellement ciblés la production et le matériel soit 63 CNRO-ETAM et 1 cadre. Resteront seulement 132 personnes et ce n'est peut-être pas fini. L'effectif cadre n'est pas touché.

La direction distribue des chantiers de la région clermontoise étudiés par le bureau d'études Dumez à l'entreprise du groupe Tabard dont le PDG est le même que celui de Dumez:

Autre petite manœuvre à laquelle nous pensons que la direction n'est pas étrangère, la nouvelle représentante CGC qui n'existe en cette qualité que depuis le plan social propose des nouveaux critères sur la valeur professionnelle dont le seul but est de « protéger » certains.

S'agit-il de protéger les petits copains comme nous l'avons vu dans le choix du dépôt Langeac ou l'avenir de Dumez sera t-il de travailler avec la sous-traitance ? Nous n'avons pas de réponse à cette question.

La Direction propose le Plan de Départ Volontaire avec un dépôt de candidatures Miroir aux alouettes assorti de :

*« 10 000,00 € pour le salarié volontaire au départ qui aurait une solution personnelle de reclassement ne nécessitant ni l'intervention de l'Antenne emploi ni le recours aux congés de reclassement ; sous réserve de l'acceptation par la direction*

*6 000,00 € pour une rupture intervenant dans le cadre du volet plan de départs volontaires ;*

*2 000,00 € pour une rupture intervenant dans le cadre du volet licenciements intervenant après application des critères d'ordres des départs. »*

Lorsque les délégués demandent plus, la direction nous dit qu'elle n'a pas les moyens de payer qu'il ne faut pas obérer l'avenir et refuse toute discussion.

Le groupe Vinci ne peut rester en dehors de cette négociation. Il est responsable des choix stratégiques, des restructurations et des directions qu'il a fait et qui ont conduit à une baisse de 50% du chiffre d'affaire alors que le marché de la région n'est en régression que de 5% et que d'autres groupes du Bâtiment se développent. La direction de Vinci est responsable de ses choix catastrophiques pour l'emploi des salariés de DUMEZ AUVERGNE.

VINCI licencie pour préserver ses marges, il doit payer !

Nous demandons pour chaque personne concernée par le plan de licenciement, en plus des indemnités légales de licenciement une prime de 10 000,00 € et 2 500,00 € par année d'ancienneté pour tout départ volontaire.

Nous vous demandons d'urgence de faire le nécessaire pour qu'une négociation sérieuse s'engage

Augmentations de salaires Echec de la négociation

Alors que les négociations ne sont pas terminées, l'équipe dirigeante, celle-là même qui a plongé DUMEZ AUVERGNE dans le chaos, a été augmentée de 4,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Pour les salariés zéro garanti et 0,8 % au mérite décidé par les mêmes.

## **Chômage partiel**

La liste des entreprises qui mettent une partie de leur personnel au chômage partiel s'allonge. Après Dumez Auvergne qui en use sans discontinuer depuis plus d'un an et Léon Grosse qui y avait eu temporairement recours, c'est EIFFAGE Construction et TP qui a des salariés au chômage partiel. Les PME sont aussi touchés dans l'Allier Peinta et Dumont par exemple.

## **Faillites**

Des dizaines de suppressions d'emploi ont lieu suite à des liquidations judiciaires et la liste est longue depuis le début de l'année, parmi les plus grosses:

- GAMA Clermont plus de vingt salariés
- Auvergne Confort Isolation une dizaine de salariés\*
- Bati Machado une dizaine de salariés
- Batir Construction une quinzaine de salariés.

Plus de plus petites entités.

# TOUR DES BOITES

**Pour les salariés du TP et de l'artisanat qui conduisent un véhicule de l'entreprise et qui partent ou passent au dépôt.**

**ALLEZ entreprise d'électricité du TP condamnée**

Extraits de l'arrêt de la Cour d'appel de mars 2015:

« Lorsque le salarié doit se rendre à l'entreprise pour prendre son poste, il est à la disposition de l'employeur et le temps de trajet effectué avec le véhicule de l'entreprise pour se rendre depuis celle-ci sur les différents chantiers est assimilé à un temps de travail effectif.

En l'espèce Mr X fait valoir qu'il était tenu de se rendre chaque matin à 7 h au dépôt à Pont du Château afin de préparer et charger le matériel nécessaire à la journée de travail avant de se rendre sur le chantier concerné à bord d'un véhicule appartenant à l'entreprise et il reproche à l'employeur de ne décompter son temps de travail qu'à partir de 8 h. Il ajoute qu'il était tenu de ramener à chaque fin de journée le camion du chantier au dépôt.

A l'appui de ses dires il produit plusieurs attestations.

Face à ses éléments, l'employeur verse aux débats plusieurs comptes rendus de réunion de délégués du personnel dans lesquels il rappelle que le passage au dépôt n'est pas obligatoire et que les salariés ont le choix d'utiliser leur véhicule personnel ou le véhicule mis à leur disposition au siège de l'entreprise. Il produit trois attestations de salariés en ce sens.

*Cependant quelque soit la liberté de choix laissée au salarié il convient de relever que l'employeur ne fournit aucun élément de preuve en ce qui concerne, notamment, l'acheminement du matériel sur les chantiers. L'employeur n'est pas fondé à soutenir que Mr X se serait, de son propre fait, rendu certaines fois à l'entreprise avant de se rendre sur les chantiers pour profiter d'un moyen de transport « quitte à le conduire lui-même. Une telle attitude du salarié n'a pu exister qu'avec l'accord de l'employeur, aucun reproche n'a été adressé à Mr X pour être passé au dépôt.*

*Le salarié est en conséquence bien fondé à solliciter le paiement des heures de travail ainsi effectuées alors qu'il se trouvait à disposition de l'employeur.*

*Mr X verse aux débats un décompte récapitulatif précisant le nombre d'heures non rémunérées. Un tel document comporte des éléments vérifiables. Il revient à l'employeur d'apporter une réponse.*

*L'employeur a l'obligation de fournir les documents de décompte du temps de travail qu'il a l'obligation de tenir, la société Allez ne produit aucun document. Il s'ensuit qu'en l'absence de tout élément de preuve contraire que les demandes du salarié sont étalées. »*

**On peut exiger le rappel sur cinq ans en arrière.**

**Attention ! A partir de juin 2016, ce ne sera plus que trois ans.**

## HAUTE-LOIRE

**SYNDICAT** ■ Congrès des branches construction, bois, céramique...

### La CGT CBCA établit une feuille de route

Le syndicat CGT CBCA 43 (construction bois céramique et assimilés) s'est réuni pour son quatrième congrès statutaire.

Les 35 participants, représentants des entreprises de Haute-Loire des différentes branches professionnelles (bâtiment, travaux publics, négoce de matériaux, carrière et matériaux, bois, céramique, CFA Auvergne, fabrique de Béton...), ont adopté deux résolutions, feuilles de route pour l'activité du syndicat.

La première, intitulée « l'organisation CGT que nous voulons », donne les règles de vie du syndicat sur les sections, la com-



**SOCIAL.** Le congrès s'est tenu dans les nouveaux locaux du syndicat, rue de la Passerelle, au Puy-en-Velay.

mission exécutive, les formations syndicales et l'adhésion.

La seconde, « construire de nouvelles solidarités, conquérir de nouveaux droits » établit la ligne re-

vendicative, la conquête de nouveaux droits sociaux (retraite à 55 ans, une vraie reconnaissance de la pénibilité...), la mise en place du statut du travail salarié CGT relatif aux

salaires (minimum 1.700 € brut en début de grille salariale...), la convention collective, une sécurité sociale professionnelle. Il est aussi question de l'organisation et la durée du temps de travail (revendication des 32 heures avec maintien du salaire...), etc.

En fin de congrès, une commission exécutive a été élue. Elle est composée de 16 membres des divers secteurs. En son sein, est élu le bureau composé d'un secrétaire (Laurent Batisson), d'une secrétaire adjointe (Françoise Rodier), d'un trésorier (Bernard Mialon) et d'un trésorier adjoint (Paul Valette). ■

# TOUR DES BOITES

## HAUTE LOIRE

### SA D'HLM LA MAISON DU LOGEMENT-FOYER VELLAVE-LOGIVELAY

#### Grand chelem pour les candidats CGT !

Les élections à la délégation unique du personnel avaient lieu le 27 janvier 2015 au sein de cette entreprise de 74 salariés. Le personnel a voté à plus de 85 % et nous présentions des listes complètes dans les deux collèges.

Pour le collège ouvriers et employés, comme par le passé, nos quatre candidats sont élus avec un score de près de 100% des votants. Dans le collège agents de maîtrise et cadres trois listes se présentaient. Malgré cette multitude de listes, nos candidats sont élus avec plus de 60% des votants.

C'est une belle récompense du travail accompli depuis de nombreuses années et surtout ces quatre dernières années. Nous avons réalisé une campagne digne sans attaque contrairement à nos concurrents. Les salariés y compris les agents de maîtrise et cadres n'ont pas été dupes, ils ont pu apprécier qui défendait réellement leurs intérêts..

Cette année quatre nouveaux candidats sont venus épauler l'équipe de militants. Notre déléguée syndicale, très dynamique, peut compter sur le sérieux et la cohésion des élus. Ils devront se battre afin de garder les avantages acquis et en obtenir d'autres. Le syndicat CGT construction de Haute-Loire est fier de vous. Il vous remercie et vous souhaite bon courage ! Les militants CGT seront là pour vous aider comme par le passé à assumer votre tâche qui n'est pas toujours facile.

Le militantisme de proximité porte toujours ses fruits. On récolte toujours ce qu'on sème, c'est l'analyse de ce brillant résultat.

Pour les Négociations annuelles, la CGT a obtenu une augmentation de 300 euros brut pour l'année 2015 pour tous les salariés et une augmentation de l'abondement employeur au PERCO de 100 euros. Ce n'est pas le Pérou mais ça représente environ 1,4% pour les bas salaires.....

#### SAS LAURENT BIG MAT (négoce de matériaux)

Le 24 mars dernier avaient lieu par correspondance les élections pour la DUP de cette entreprise comptant 17 sites répartis sur 5 départements. Grâce à leur campagne active sur les différentes agences, les élus CGT se sont vus renouveler leur mandat

avec une participation de près de 80% des inscrits pour le premier collège et un vote quasi unanime soit une moyenne de 62 voix sur 64 votants, ceci dès le premier tour, sur 8 postes à pourvoir (4 titulaires et 4 suppléants) 7 élus CGT sont au premier tour.

*Cette confiance renouvelée réaffirme l'efficacité du travail réalisé par cette équipe.*

*Le négoce de matériaux subit de plein fouet la crise du bâtiment et s'inscrit à long terme dans la bataille pour le maintien de l'emploi et les salaires .*

*Nos élus ont à cœur de travailler dans ce sens et les mois à venir vont les mettre à rude épreuve. Nous leur souhaitons tout le courage nécessaire.*

#### EGEV (Vinci Energies)

Aux élections de la DUP, l'équipe CGT a été réélue avec succès. C'est avec confiance que la nouvelle équipe va se mettre au travail pour défendre les droits des travailleurs et gagner de nouvelles avancées, par ces temps difficiles et incertains, nos élus auront fort à faire...

## ALLIER

#### Tabard: réélection de la liste CGT

Dans cette entreprise filiale de Vinci Construction, le personnel a renouvelé la confiance aux élus CGT. C'est un premier pas nécessaire pour du progrès social par exemple le treizième mois pour tous.

#### PEINTA: Encore des licenciements en vue

Face à l'absence de prise de chantiers et suite à du chômage partiel, le comité d'entreprise est consulté pour 5 licenciements économiques qui touchent les câbleurs. De plus la direction divise artificiellement cette profession pour pouvoir contourner les critères d'ordre des licenciements économiques. En effet si à cette occasion elle pouvait se « débarrasser » de la Cgt se serait bien pratique pour passer à la convention métallurgie sans payer en plus la prime d'ancienneté prévue dans la convention métallurgie, par contre ce passage permettrait d'avoir des minima non contraignant (un BTS est payé guère plus que le SMIC) et de supprimer la prime de congés payés.

#### Enduit plus à Montluçon :

De rachat en rachat cette entreprise de façade a été mise en redressement judiciaire en mars.

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

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

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

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

### PERMANENCES SYNDICALES

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

**René DEFROMENT : 06 09 62 66 49**

**Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02**

**Laurent DIAS : 06 22 28 08 19**

**Aurore BION : 06 11 23 78 65**

**Pour la Haute-Loire**

**Laurent BATISSON : 06 66 66 90 67**

**Pour l'intérim**

**20**

**Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52**