



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 24 juillet 2015

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Juillet 2015 - N° 74



Sommaire

Edito	p 1
Retraites	p 2
Mobilisations	p 3
Salariés détachés	p 4
Touche pas à mon code	p 5
Dialogue social	p 6
Situation grecque	p 7
Nos droits	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Equipeement chantiers	p 13
Nos droits	p14
Tour des boîtes :	p 15 à 19
AG et Permanences:	p 20

Blocage des salaires du BTP, la colère gronde

Les salariés du TP d'Eiffage et Vinci et Colas se sont mis en colère et ont bloqué les ronds points de Clermont à plusieurs reprises en juin.

Face au blocage des salaires ils exigeaient 50 € d'augmentation.

En effet l'injustice devient de plus en plus criante

Les dividendes des actionnaires représentaient 2,5 % de la valeur ajoutée en 86.

Près de 30 ans plus tard ils représentent 8 % de la valeur rajoutée.

Pour la seule année 2014 les dividendes du CAC 40 ont augmenté de 6%, de 25 % pour les actionnaires Vinci.

Voilà où va le CICE du gouvernement : « nourrir les suceurs de sang. »

Le CICE (crédit à l'impôt) a été mis en place par ce gouvernement depuis 2013.

Il représente 6% du salaire pour tous les salaires inférieurs à 5200 € mensuel soit plus de 1000 € pour un Smicard, 1500 € pour un ouvrier qualifié, 3600 € pour un cadre. Les salariés n'en touchent même pas une miette puisqu'on leur a bloqué les salaires, les grilles des minima du BTP n'ont pas été augmentées en Auvergne

Pire sous ce gouvernement, au nom de l'emploi, on encourage la délinquance patronale en passant la possibilité de revenir 3 ans en arrière au lieu de 5 pour des rappels de salaire. La mesure sera effective en juin 2016.

Aujourd'hui en diminuant les dédommagements d'un salarié abusivement licencié.

Pour les délinquants ordinaires on met des peines « plancher », pour les délinquants patronaux des peines « plafond ».

Le prétexte pour ces reculs sociaux mis en avant à chaque fois est l'emploi.

Rappelez vous, en 1986, Gattaz père a obtenu du gouvernement Chirac la suppression de l'autorisation administrative pour les licenciements économiques, cela devait créer 400 000 emplois. Pure escroquerie.

Pourtant on ne peut que constater l'inefficacité de ces cadeaux au patronat et de la suppression des droits des salariés sur la baisse du chômage. Il a doublé depuis 86, passant de 5 à 10 % de la population active. Il y a 500 000 chômeurs de plus qu'avant le CICE

Ce n'est pas le coût du travail qu'il faut baisser comme le prétend le gouvernement et patronat mais le coût du capital.

Ce n'est pas en diminuant le coût des licenciements abusifs qu'on en diminue le nombre bien au contraire.

En réalité, seule, l'augmentation des salaires crée la demande et donc l'emploi.

Ce n'est pas non plus en protestant chacun dans son coin que l'on gagnera contre les reculs sociaux que patronat et gouvernement veulent nous imposer.

C'est en s'organisant dans l'entreprise, dans la profession et tous ensemble. Plus que jamais le syndicalisme CGT efficace et résolu est nécessaire.1

Auvergne Construction,
journal de la construction
Bois Auvergne.

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

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

ISSN : 2272-1906

Directeur de publication :
René Defroment

Le Medef veut imposer la retraite à 67 ans

La principale proposition du MEDEF

Actuellement la retraite est payée en deux parties : la première (environ 70%) est payée par la sécurité sociale et la deuxième appelée complémentaire est payée par l'ARCCO pour les ouvriers et l'AGIRC pour les cadres. Ces régimes qui représentent les cotisations des salariés sont gérés par les syndicats patronaux et salariés.

Prenant prétexte de la baisse des réserves importante et urgente à l'AGIRC, le MEDEF veut imposer la fusion de l'ARCCO et de l'AGIRC ce qui a comme première conséquence de mettre le nouveau régime dans le rouge.

Depuis le mois de février des négociations sont en cours entre patrons et syndicats.

Plutôt que de mettre la main à la poche en augmentant les cotisations, le MEDEF a trouvé une solution « originale » : faire payer les salariés.

Lui qui licencie les salariés âgés et ne les embauche plus veut imposer la diminution de la retraite complémentaire pour les salariés qui prendront leur retraite avant 67 ans.

Il propose ainsi un taux d'abattement de 40 % la première année !

Pour ceux dont la pension complémentaire représente 30 % de la pension totale, un abattement de 40 % sur la pension Agirc-Arrco engendre 12 % de perte de pension totale.

Pour ceux dont la pension complémentaire représente la moitié de la pension totale, un abattement Agirc-Arrco de 40 % engendre 20 % de perte de pension totale.

Cette mesure n'obligera même pas à faire partir les salariés plus tard car la moitié des salariés liquidant leurs droits à la retraite ne sont plus en activité (chômage, etc.) et ne peuvent donc pas choisir de continuer à travailler.

Les autres mesures proposées

En plus, le Medef propose aussi de désindexer les pensions complémentaires de 2016 à 2018 (avec une revalorisation de 1,5 point inférieure à l'inflation, sans pouvoir être négative) ce qui veut dire que le gel de la retraite va être généralisé.

Il demande en outre une hausse du coût des points (donc une diminution du rendement des régimes)

La CGT a fait des propositions (voir le dernier journal)

Le 22 juin l'ensemble des organisations syndicales a refusé cette provocation.

Une nouvelle réunion a lieu le 16 octobre.

En cas d'échec des négociations le MEDEF refilerait le bébé au gouvernement pour faire pression sur le compte pénibilité et pour qu'il augmente l'âge de départ en retraite.



Quelle perte sur votre retraite ?

Vous comptez partir dès le 1er janvier 2017, à 62 ans ; vous êtes né en 1957 ou après.. Si la proposition du Medef était acceptée, vos pensions complémentaires subiraient un abattement de 40 % la première année, 30 % à 63 ans, 18 % à 64 ans, 2 % à 65 ans, 1 % à 66 ans. A partir de 67 ans, vous toucheriez vos pensions intégrales. Les salariés bénéficiant d'un départ anticipé pour carrière longue à 60 ans subiraient la même série d'abattements, mais entre 60 et 65 ans.



Les Salariés auvergnats des TP en colère



Vendredi 5 et lundi 8 juin 2015

Les résultats économiques de leurs agences et entreprises respectives sont bons et même très bons (les dividendes Vinci ont augmenté en 2014 de 25 %). Face au blocage des salaires, les représentants du personnel CGT CFDT et FO d'EIFFAGE TP ont agi lundi 1^{er} juin. Cette action a eu de l'écho, la CGT l'ayant élargi aux autres entreprises de TP COLAS et EUROVIA. Une centaine de salariés étaient rassemblés dans le giratoire du Brezet à Clermont Ferrand de 7h30 à 9H le vendredi 5 juin.

Ils souhaitent ainsi manifester leur mécontentement et sensibiliser les usagers de la route sur les déviations de leurs employeurs.

Les résultats sans cesse en progression en période de soit disant crise n'ont profité qu'aux actionnaires de ces grands groupes et à leurs cadres dirigeants, quitte à utiliser les aides de l'état telles que le CICE (Crédit d'Impôts Compétitivité Emploi) et les allègements Fillon, pour le faire.

L'Activité Partielle (ex chômage partiel) fait partie également de cette niche miraculeuse, utilisée par ces employeurs, qui ciblent les prises d'affaires et pratiquent des horaires de travail à leur convenance en faisant accumuler un maximum d'heures supplémentaires aux salariés de chantier en été pour les gommer en hiver, avec cette possibilité offerte par le gouvernement.

Ils ont voulu ainsi rappeler :

aux contribuables, que l'Activité Partielle est financée par leurs impôts

aux citoyens, que les conditions de travail des ouvriers des TP sont encore pénibles et dangereuses (un mort par jour d'activité sur les chantiers de BTP Français en 2014)

à leurs employeurs que leurs salaires stagnent et leurs emplois régressent

qu'ils exigent une augmentation de salaire avec un minima de 50 € mensuel.

Lundi et mardi c'est l'ensemble de la centaine de salariés d'Eiffage Energie à Riom qui se mobilisaient contre les restructurations et pour les salaires.

Tous sont satisfaits de cette mobilisation et n'en restent pas là.

TRAFIC PERTURBÉ A CLERMONT-FERRAND PAR LES SALARIÉS D'EIFFAGE

DISTRIBUTION DE TRACTS. À Ladoux et au Brezet. La circulation était perturbée, hier, entre 6 h 30 et 9 h 30, sur les accès de Clermont-Ferrand aux abords des ronds-points de Ladoux d'un côté, et du Brezet de l'autre. Les ralentissements étaient la conséquence de l'opération de débrayage avec distribution de tracts menée par les salariés des établissements Eiffage travaux publics et Eiffage Energie, basés à Clermont-Ferrand et Riom.

L'intersyndicale CGT-FO-CFDT demande depuis plusieurs semaines une augmentation de 50 € par salarié, soit un geste qu'elle estime cohérent avec les bénéfices réalisés cette année (notamment en Rhône-Alpes-Auvergne). Le mouvement s'était déjà traduit par d'autres débrayages et distribution de tracts, notamment au rond-point du Brezet, et par un mouvement de grève au dépôt des Gravanches.

« Il y a eu une dizaine de millions de bénéficiaires qui sont remontés aux actionnaires du groupe, sans aucun retour pour les salariés. On nous donne "zéro" sous prétexte que c'est la crise et qu'il faut préserver les emplois... », s'indigne Nicolas Bassin, délégué syndical CGT Eiffage travaux publics de Clermont-Ferrand. Les manifestants sont retournés travailler sur les chantiers après le débrayage de quelques heures. ■

Anne Bourges

140 000 euros d'amendes pour des millions détournés

Chantier de l'EPR de Flamanville : Bouygues condamné pour avoir recouru à l'emploi de travailleurs dissimulés

Bouygues travaux publics a « *sciemment eu recours aux services de la société Atlanco Limited qui réalisait une opération de travail dissimulé (...)* La responsabilité de Bouygues TP est pleinement engagée (...) », dit le jugement rendu mardi 7 juillet par le tribunal correctionnel de Cherbourg. Le tribunal a reconnu l'implication de Bouygues dans l'emploi en toute illégalité, de 2008 à 2012, de près de cinq cents travailleurs polonais et roumains pour la construction de l'EPR, réacteur nucléaire nouvelle génération, à Flamanville.

Le groupe Bouygues Travaux publics (TP) a été condamné par le tribunal correctionnel de Cherbourg (Manche) à 25 000 euros d'amende pour avoir recouru aux services de sociétés pratiquant le travail dissimulé de 460 salariés polonais et roumains sur le chantier du réacteur nucléaire EPR de Flamanville, entre les années 2008 et 2011.

Le procureur, pour lequel ces salariés auraient dû être déclarés en France, avait requis en mars une amende de 150 000 euros, soulignant « *le rôle central* » de Bouygues TP.

La société d'intérim Atlanco et le groupe roumain de BTP Elco, qui employaient les salariés, ont quant à eux été condamnés, notamment pour travail dissimulé, à respectivement 70 000 et 50 000 euros d'amende. La peine maximale, 225 000 euros, ainsi que l'interdiction d'exercer en France avaient été requises contre Atlanco Limited. Deux autres entreprises, Quille (filiale de Bouygues construction) et Welbond Armatures, ont été condamnées respectivement à 5 000 et 15 000 euros d'amendes. En outre, Bouygues TP, Atlanco Limited et Welbond Armatures sont condamnées à payer, chacune, 7 euros par salarié aux 47 travailleurs s'étant portés partie civile.

Malheureusement, les amendes risquent d'être difficiles à récupérer, du moins chez Atlanco. La justice n'a en effet pas permis de la retrouver.

Cette société d'origine irlandaise, avait un bureau à Chypre et était absente lors de l'audience.

Partie civile, la Fédération de la Construction du Bois et de l'ameublement CGT se réjouit de la condamnation mais trouve l'amende dérisoire et non dissuasive. Quelques milliers d'euros pour un détournement de plusieurs millions d'euros de cotisations sociales non versées.

La fraude au détachement constatée sur le chantier

de Flamanville est la plus importante des infractions de ce type constatées en France par son ampleur, son opacité.

Cette affaire montre l'impunité dans laquelle se fait le détournement des cotisations par le biais des salariés détachés. Des « mafias » européennes se mettent en place avec de multiples sièges et comptes, disparaissant s'ils ont « le malheur d'être découverts ». Elle concerne des centaines de milliers d'emplois dans les professions du BTP.

Seule la condamnation à des peines dissuasives des donneurs d'ordre peut être efficace. Ce n'est malheureusement pas le cas de la loi adoptée en la matière par le gouvernement.

Silence des fédérations patronales puisque ce sont leurs plus gros adhérents qui organisent l'exploitation des salariés détachés.

Nous espérons que la sécurité sociale se retournera contre Bouygues pour exiger le remboursement des millions d'euros perdus.



Salariés détachés

La Fédération patronale complice

Pour la presse, la Fédération patronale est contre la venue des salariés détachés, dans la réalité se sont ses membres qui organisent l'exploitation.

Le dernier procès Bouygues le prouve.

A Clermont au CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS, l'étanchéité est faite par l'entreprise Equation, grande utilisatrice de salariés détachés. Lors d'une visite, la CGT découvre un salarié détaché hongrois âgé de 60 ans, qualifié N1-P1 il évolue en totale autonomie pour un SMIC et on ne sait combien d'heures hebdomadaires.

Un ancien salarié détaché travaillant pour Vérifirme est passé aux prud'hommes en juin (on attend le résultat), le patron est défendu par l'avocat de la chambre patronale. Bien sur la Fédération ne s'est pas constituée partie civile.

Touche pas à mon code du travail

Qu'est ce que c'est le code du travail ?

Le Code, a été créé en 1910 parce que la relation de travail entre le salarié et l'employeur est inégale et que l'employeur commande le salarié. Il fixe des règles protectrices pour protéger le salarié, sa santé, sa vie familiale. Aujourd'hui, il protège 93 % des actifs que sont les salariés.

Il est le fruit des rapports de forces sociaux. Il est fait d'actions syndicales, de grèves et même parfois de sang.

Le Code fixe les règles de rémunération du travail, mais aussi le repos, les congés payés, le transport, la formation, la protection contre le chômage, les accidents du travail, la maladie, la vieillesse. Il aborde le droit de grève, les institutions représentatives du personnel, les droits syndicaux, l'inspection du travail, les prud'hommes.

Enfin il fixe en détail les règles d'hygiène sécurité, conditions de travail. Il doit aborder des milliers de situations, chantiers, machines dangereuses, produits toxiques, questions de vie et de mort.

Malheureusement, c'est le droit le moins enseigné, le plus dénigré, le plus fraudé, le moins sanctionné.

Qui attaque le code du travail ?

Cela fait dix ans que Mme Parisot devenue nouvelle patronne du Medef déclarait que «*La liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail* ». Bien entendu il s'agit de la liberté de pensée du grand patronat celle de penser à l'augmentation de ses bénéfices, pas de celle du salarié qui doit penser à ses fins de mois.

Depuis tous les valets serviles du patronat répètent à l'envie devant des micros généreusement tendus par les médias leur haine du Code du travail. Il est soit obsolète (lisez trop vieux) (Sarkozy l'a réécrit en 2008), soit maintenant obèse (c'est plus péjoratif que trop gros), en un mot responsable du chômage.

Attali (ancien conseiller de Sarko et Mitterrand) propose d'appliquer le régime des intermittents du spectacle à tous les travailleurs c'est-à-dire la précarité permanente. Le salariat traditionnel ne concernerait plus qu'une élite "talentueuse" ! Bien sur ceux qui nettoient sa merde ne sont pas talentueux.

Macron, le ministre dont la loi permet le démantèlement du code lui explique que les « impératifs du réel » interdisent à la gauche de porter le rêve d'égalité de la même façon qu'auparavant et affirme

qu'il faut détruire les règles collectives : le code du travail, les conventions collectives, les statuts.

Même des intellectuels prestigieux ajoutent leur voix à ce concert patronal.

L'absence de règles ou des règles non appliquées ne favorisent que ceux qui trichent.

En un mot ces attaques ne viennent pas de ceux qui travaillent, mais de ceux qui exploitent le travail.

Les attaques en cours

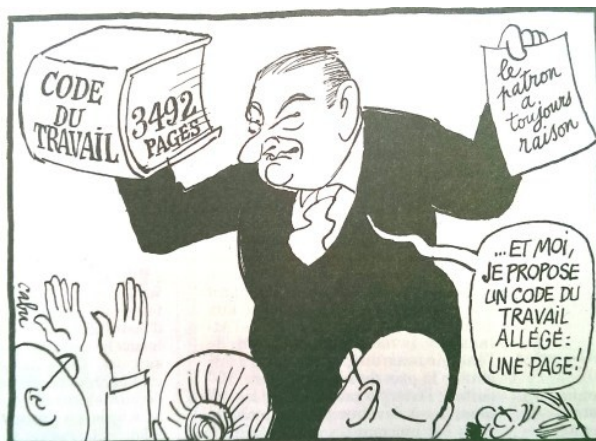
Une partie du patronat a toujours tenté de ne pas respecter le code du travail : travail non déclaré heures sup non payées. Les salariés pouvaient demander leur dû sur cinq ans en arrière, à compter de juin 2016, ils ne pourront obtenir réparation que sur cinq ans.

Aujourd'hui le patronat du bâtiment y compris les grands groupes par le biais de la sous-traitance font appel aux salariés détachés et profitent de l'impunité pour contourner le droit du travail.

Le conflit des taxis montrent au grand jour que des patrons qui ont pignon sur rue, veulent créer des petits boulots et ne respectent aucune règle sociale : pas de sécu, pas de retraites, pas de droits !

La loi Macron prévoit que le contrat de travail ne soit plus protégé mais un contrat comme les autres.

Contre ce tissu de mensonges, tous becs et ongles pour dire touche pas à mon code



En réalité avec 675 pages c'est le plus petit des codes. La plupart des éditeurs rajoutent des décisions de la cour de cassation pour l'illustrer, c'est cela qui donne un gros volume.

Et les autres codes, code civil, code pénal, code du commerce, ont grossi parallèlement de la même manière. Personne ne dit que les règles de comptabilité sont complexes.

Tout aussi faux de dire qu'il est ennemi de l'emploi, depuis que le code du travail existe on est passé de 3 millions à 18 millions de salariés. Ces mensonges ne visent qu'à augmenter le pouvoir du patronat et des actionnaires pour qu'ils augmentent leurs bénéfices

En réalité là où il y a du droit DU travail, il y a du droit AU travail.

La CGT est garante de l'application du code du travail

Projet de loi sur le « dialogue social »

Des négociations sur le dialogue social entre le MEDEF et les syndicats ont échoué. Le patronat voulait diminuer les droits des délégués du personnel (à partir de 11 salariés), le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et sécurité (à partir de 50 salariés).

Ce texte voté en première lecture par l'Assemblée nationale et le sénat doit être adopté définitivement avant la fin de la session parlementaire de juillet. Il n'est donc encore pas définitif et peut comporter de petites modifications. Il reprend globalement les propositions du MEDEF. Seule est ajoutée une partie sur l'artisanat

Ce que la loi change

Moins de délégués et moins d'heures pour assurer leur mission.

Les entreprises de moins de 300 salariés pourront regrouper délégués du personnel, Comité d'entreprise (CE) et Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une Délégation unique du personnel (DUP).

Le nombre de délégués et leur nombre seront fixés ultérieurement

Au-delà de 300 salariés, les entreprises devront passer par un accord majoritaire pour regrouper partiellement ou totalement les instances.

Un dialogue social réduit.

Un délai de prévenance de 8 jours est institué pour prendre ses heures de délégation.

Réunion de tous les 2 mois au lieu de tous les mois des représentants du personnel.

Les négociations obligatoires sur la rémunération et le temps de travail s'effectueront désormais tous les trois ans

La création d'un Comité d'Entreprise est rendue plus difficile (il faut atteindre 3 ans pour faire un comité d'entreprise si l'entreprise dépasse les 50 salariés, sa suppression est facilitée

Les salaires des Très Petites Entreprises auront leur représentation à compter du 1^{er} juillet 2017

Désormais, les 4,6 millions de salariés travaillant dans les entreprises de moins de 10 éliront des représentants dans des « commissions régionales paritaires ».

Dans chaque région siégeront 10 élus syndicaux issus des petites entreprises et 10 représentants patronaux. Cette commission ne pourra pas se mêler des affaires de chaque entreprise. Elle aura une mission de « conseil » et d'« information » et pourra aussi servir d'instance de concertation sur des sujets comme l'emploi, la gestion prévisionnelle des compétences ou les conditions de travail.

Les membres de la commission n'ont, pour l'exercice de leurs fonctions 5 h par mois, pas accès aux locaux de l'entreprise et ne peuvent signer d'accords.

Commentaires CGT

Nous ne pouvons que déplorer, notamment, que les objectifs patronaux, qui ont conduit à l'« échec » de la négociation interprofessionnelle en décembre dernier, soient largement atteints à travers ce projet, malgré toutes les propositions que nous avons pu faire dans la concertation avec le gouvernement.

Jusqu'ici, la Délégation Unique du personnel était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et n'incluait pas le CHSCT.

Cela réduira le nombre de représentants du personnel. Le rôle du comité d'hygiène et sécurité risque sérieusement d'être diminué.

Comment fera un délégué à qui un salarié demandera une intervention au dernier moment?

Aujourd'hui les réunions sont mensuelles.

Les employeurs se plaignent de ne pas avoir de vision pour l'avenir.

Comment pourra on donner des augmentations pour trois ans.

L'employeur ne donnera rien et fera « à la tête du client »



Le gouvernement reprend la théorie patronale que le l'existence de représentants du personnel est un frein à l'emploi

Le patronat, vent debout contre ce "progrès social" a obtenu que les membres de ces commissions n'aient "pas accès" aux entreprises. En clair, elles interviendront en tant que conseil uniquement de l'extérieur.

Une très bonne idée qui risque d'être inutile faute de moyens et d'ambition.

.- 10 représentants de salariés par région. Sur 13 régions, ça fait 130 représentants. 5h par mois par représentant, cela fait 650 heures mensuelles pour tous les représentants. On compte 4,6 Millions de salariés travaillant dans les entreprises de moins de 11 salariés. Cela représente 1 minute par mois pour 113 salariés, soit ½ seconde par salarié!

C'est un pied dans l'ouverture de la porte mais il va falloir pousser très fort

Diminuer les droits des représentants du personnel c'est pour diminuer les droits des salariés et leur possibilité de se défendre

GRECE; la résistance est difficile

Pourquoi un article sur la Grèce dans le journal d'un syndicat de la construction ?

Parce que ce qui se passe en Grèce concerne tous les salariés européens. En 2014, la richesse créée en Grèce est inférieure de 25,8 % à son niveau de 2007. L'investissement a chuté de 67 %. Le taux de chômage est de 26 % alors même que nombre de jeunes et de moins jeunes ont dû quitter leur pays pour trouver un emploi. 46 % des Grecs sont au-dessous du seuil de pauvreté, la mortalité infantile a augmenté de 43 %. Le gouvernement grec a été élu pour arrêter de faire payer la crise aux salariés, aux chômeurs et aux retraités, et en finir les politiques d'austérité qui ont plongé le pays dans la misère et la récession. En cela comme l'ensemble des salariés européens, ils s'opposent aux politiques européennes d'austérité de dumping social.

La Confédération européenne des syndicats s'est d'ailleurs exprimée par la voix de sa Secrétaire générale de Bernadette Ségol : *"Le peuple grec a voté contre le chômage, la pauvreté et les politiques d'austérité qui ont rendu sa dette insupportable."*

Quels sont les enjeux ?

Après un bras de fer avec les institutions européennes, le gouvernement grec a obtenu l'abandon des objectifs d'excédents budgétaires délirants signés par le gouvernement précédent. De nouvelles aides seront créées : pour financer le chauffage et l'alimentation des ménages les plus démunis. Les conventions collectives seront rétablies. La fraude et l'évasion fiscales seront fortement combattues. Les petits propriétaires endettés ne seront pas expulsés de leur résidence principale.

Mais l'Europe exige du nouveau gouvernement qu'il poursuive la politique d'austérité en exigeant qu'il impose une augmentation de la TVA, un recul de l'âge de la retraite. Elle a tenté d'exercer un chantage en menaçant de couper les crédits à la Grèce si son gouvernement maintient les mesures anti-austérité promises aux électeurs : hausse du SMIC et des retraites, réembauche des fonctionnaires licenciés, arrêt des privatisations.

La réponse du référendum : Une gifle aux financiers suceurs de sang

44 % des grecs se sont prononcés contre l'austérité le 25 janvier et 61 % cette fois. Le monde de la finan-

ce avait peur du référendum, ils ne veulent pas écouter les peuples mais avoir des gouvernements à leurs ordres.

Juncker donne des leçons de bonne gestion budgétaire lui qui a blanchi 2400 milliards au Luxembourg pendant trente ans,

Christine Lagarde du FMI autre donneuse de leçon gagne 31500 euros par mois et ne paie pas d'impôts mais qu'elle reproche aux petits retraités grecs de toucher trop à 664 euros et de ne pas payer assez de TVA.

La réponse: un diktat européen

Les gouvernements européens ont mis un acharnement à faire payer les grecs leur audace. Ils ont imposé à nouveau toutes les mesures qui ont enfoncé la Grèce. Ils ont voulu faire payer aux grecs l'idée d'avoir dit non car ils savent que la victoire est contagieuse.

Les médias au service de la finance

La finance a conscience que ce que fait le peuple grec peut servir d'exemple à tous les peuples européens. Les médias sont donc chargés de désinformer.

Aucune information objective n'est donnée sur quelles sont les mesures proposées par l'Europe, celles proposées par le gouvernement grec, sur la question soumise au référendum.

Les falsifications même les plus grossières sont de mise ; « la retraite en Grèce est à 50 ans », « le oui au référendum va gagner ». Les journalistes commentateurs expriment leur haine par des injures envers le gouvernement grec, des mensonges sur la situation.

Enfin ils veulent créer la division en opposant les peuples entre eux et confondent les peuples avec leur classe dirigeante : « les espagnols et les portugais qui ont fait beaucoup de sacrifices ne veulent pas d'aménagement de la dette grecque ». mais ce sont leurs dirigeants qui parent ainsi. Les portugais ont fait de grandes manifestations contre la « troïka » et les espagnols viennent d'infliger une claque électorale aux tenants de l'austérité.

Oui ce qui se passe en Grèce intéresse tous les salariés d'Europe car la lutte contre l'austérité n'est pas finie, elle ne fait que commencer.

NOS DROITS

Congés payés du btp : quelques différences

Congés payés d'ancienneté

- ETAM article 5-1-1 de la convention
 - 2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, plus de cinq et moins de dix ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de dix ans mais moins de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de ccp du bâtiment ou des TP
 - 3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de dix ans de présence dans l'entreprise ou plus de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des TP.
- Ouvriers du Bâtiment ou des T P,
 - 2 jours de congé pour 20 ans continus ou non dans une même entreprise.
 - 4 jours pour 25 ans
 - 6 jours pour 30ans

Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise pour le TP et payés sans être pris dans le bâtiment.

Prime de vacances

- ETAM article **5.1.2 de la convention**

La prime de vacances est égale à 30 % de l'indemnité de congés après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics sans condition d'heures

- Ouvriers du Bâtiment

La prime de vacances est égale à 30 % de l'indemnité de congés à condition d'avoir effectué 1503 heures (congé payé précédent, maladie, accident du travail, intempéries comptant)

- Ouvriers du TP dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des T P

La prime de vacances est égale à 30 % de l'indemnité de congés à condition d'avoir effectué 1200 heures (congé payé précédent, maladie, accident du travail, intempéries comptant) dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés des T P.

Prime de 8%

Uniquement pour les ETAM article 5.1.3 de la convention

Lorsque les besoins du service l'exigeront, l'employeur peut demander à l'ETAM intéressé que la troisième et la quatrième semaine soient prises séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à six jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'ETAM intéressé bénéficiera de deux jours ouvrables de congé payé supplémentaires.

De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100e des appointements mensuels de l'intéressé à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de deux mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, l'ETAM est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congé non pris seront reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé deux jours de congé supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

Uniquement pour les ETAM article 5.1.4 de la convention

Les jours d'absence pour maladie ou accident, ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels, si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées.

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 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 correspondent 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.

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	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €
Temps de trajet	0,77 €	1,75 €	2,85 €	4,38 €	5,84 €	7,38 €
Frais de Transport	0,75 €	2,29 €	4,58 €	7,63 €	10,66 €	13,74 €
TOTAL	11,65 €	14,17 €	17,56 €	22,14 €	26,63 €	31,25 €

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

Pour les autres cas voir le document à coté.

B Â T I M E N T

RÉGION AUVERGNE

CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} 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

Applicable depuis le 1^{er} juin 2015 (6 centimes d'augmentation)

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1457,55	9,61(SMIC)
NI – P2	170	1464,27	9,65
NII	185	1557,72	10,27
NIII – P1	210	1713,47	11,30
NIII – P2	230	1838,07	12,12
NIV – P1	250	1962,67	12,94
NIV – P2	270	2087,27	13,76

PETITS DÉPLACEMENTS INCHANGÉ 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 €
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 84,2 € (hors région parisienne) par jour.

Carrières et matériaux au 1^{er} mars 2015

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2014		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
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 €
Niv 2			Echelon 3	1 924,00 €	12,69 €	Echelon 3	36 156 €	3 013,00 €
Echelon 1	1 496,00 €	9,86 €	Niv 6			Niv 9		
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 €
Niv 3			Echelon 3	2 196,00 €	14,48 €			
Echelon 1	1 572,00 €	10,36 €	Niv 7			Niv 10		
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 €
Niv 4			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 12
5	350	2025,67	54,31	108,63	162,94	217,25	271,57

ALERTE CANICULE

Les Beaux jours arrivent !

Dans la plupart des situations de travail, que ce soit sur les toits, les enrobés, en tranchée et sur les chantiers, dans les ateliers, les conditions météorologiques amènent sueurs, coups de chaleur, malaises lorsque la chaleur monte.

Sur les chantiers, dans les ateliers ou même dans les bureaux, les salariés ne sont pas à l'abri d'une déshydratation ou d'un coup de chaleur, lors des épisodes de canicule, comme celui que connaît actuellement la France.

En période de canicule, une vigilance quotidienne est nécessaire. A la fatigue d'une nuit qui ne permet pas de récupérer s'ajoute en effet les taches physiques de la journée

Des mesures s'imposent, le minima a été donné depuis longtemps par le code du travail, il était de 3 litres d'eau par personne et par jour, eau fraîche bien entendu.

Dans des locaux fermés, « l'air doit être renouvelé de façon à éviter les élévations exagérées de température ».

Le code du travail prévoit:

Article R4225-2

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Article R4225-3

Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du médecin du travail.

Article R4225-4

L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.

L'employeur veille à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination.

Pour les jeunes la circulaire interministérielle du 23 octobre 2013 précise :

Toutefois, en période de forte chaleur, la température à ces postes de travail est susceptible d'atteindre un niveau particulièrement élevé, entraînant une interdiction temporaire d'affectation des jeunes à ces travaux.

Toutefois, le seuil de température au-dessus duquel il serait dangereux de travailler n'est pas du tout défini.

Aujourd'hui cette obligation est d'ordre plus général.

En effet les employeurs répondent à une obligation supérieure de sécurité et de santé qui doit les conduire à prendre toutes les mesures nécessaires

C'est sur le document unique d'évaluation des risques que la prévention des fortes chaleurs doit être inscrite. Des mesures de prévention existent. Les DP, le CE et surtout le CHSCT doivent être vigilants et mettre le sujet à l'ordre du jour.

En étant à l'écoute des alertes météo et en exigeant des mesures de prévention efficaces sur l'organisation du travail :

En limitant le travail physique ou en le déplaçant aux heures les plus fraîches de la journée,

> En prévoyant des zones rafraichies (bungalow, véhicules, abri...)

> En aménageant les horaires en concertation avec les salariés

> En se protégeant de la chaleur et de la déshydratation spécifique

N'oublions pas que la grande canicule de l'été 2003 a fait 15 000 décès dont une dizaine de salariés de notre champ professionnel.

Au-delà, c'est aussi aux partenaires sociaux de mettre en œuvre la caisse « intempéries », sensée protéger les salariés lors des conditions climatiques exceptionnelles. C'est dans ce sens que la Fédération CGT intervient.



TOUR DES BOITES

Billet : la fin d'une histoire

L'entreprise Billet a été mise en redressement judiciaire le 7 mai. Par contre les filiales, RDC dans le Cantal, SOPOULE (les carrières), Moussu dans l'Allier ne sont pas touchées pour le moment. Cela n'est pas complètement une surprise, il y avait régulièrement des chèques en bois et on savait que l'entreprise payait difficilement ses fournisseurs et qu'elle n'était pas à jour à la caisse de congés payés.

Première conséquence concrète les payes ont tardées et tardent encore.

Deuxième conséquence incertitude sur l'emploi pour les salariés de Billet et des filiales. Il n'y aura pas de licenciement nous dit Mme Billet. L'entreprise doit être vendue et le repreneur reprend tout le monde. Souhaitons que cela soit vrai.

La CGT Construction a organisé des réunions d'informations à Riom et Saint-Flour car les litiges sont nombreux tant sur le paiement des heures, que le respect des qualifications ou des minima.

Finalement c'est la société SERTPR dont le PDG est Mr Busillet, une PME qui fait du terrassement et des routes de Savoie qui a repris Billet et par la suite doit reprendre les filiales.

Les salariés ne peuvent qu'espérer que les droits sociaux seront désormais respectés.

Du rififi à STA

STA CIRCET a perdu le marché France Télécom. La direction a annoncé oralement que les salariés les moins productifs devaient aller en grand déplacement. Rien n'a été écrit, les réponses aux nombreuses interrogations des salariés sont orales, imprécises, incomplètes parfois contradictoires.

En conséquence les salariés ont massivement signé une pétition pour affirmer:

*« Nous ne sommes pas des pions que l'on amuse avec des belles paroles (tout va bien). Nous ne sommes pas des variables d'ajustement que l'on manipule. Nous avons un avenir à prévoir, une famille à faire vivre. Aussi nous exigeons des **réponses écrites** aux questions suivantes :*

Comment la perte de ce marché va impacter l'entreprise, son organisation, ses emplois?

Y aura-t-il des suppressions d'emploi chez les conducteurs de travaux, pour les chargés d'affaire, pour la conduite d'activité, la comptabilité, les postes de mécanicien et de magasinier.

Pour les postes maintenus, y aura-t-il des modifications des conditions de travail ? Lesquelles ? Quel sera le nouvel organigramme de l'entreprise ? Pour les salariés de chantier envoyés en grand déplacement :

Comment seront ils choisis ?

Y aura-t-il une rotation ? Quelle fréquence ?

Quel délai de prévenance avant de partir ?

Quel montant des indemnités de grand déplacement ?,

Quelle fréquence des voyages périodiques ?

Quel sera l'horaire de travail, attribution d'un temps pour chercher un hôtel ?

Nous demandons de partir à l'heure (7h 30) et revenir à l'heure (16h 30) lors des voyages périodiques »

Ils ont imposé une réunion un matin avec tous les salariés, les départs en grand déplacement ont été annulés puis rétablis. Quatre salariés ont refusé de partir, ils ont été licenciés pour faute grave et ont fait un dossier prud'homme.

Plusieurs salariés sont partis en rupture conventionnelle dont la Directrice.

On ne peut aussi que souligner la responsabilité de France Telecom dans cette situation de licenciements. En effet le marché était globalisé au niveau régional et aucune entreprise de la région n'est en capacité de faire le marché à elle toute seule. C'est encore de l'argent économisé sur le dos des salariés.

SOREBAT: de nouvelles difficultés

L'entreprise mise en redressement judiciaire l'an dernier n'a pas pu assurer les payes: au 15 juillet les salariés n'étaient toujours pas payés.

La CGT est intervenue auprès de Me Gladel, l'administrateur.

POUZOL JP : le patron obligé de tenir compte des revendications des salariés

Les candidats CGT (un titulaire et un suppléant) ont été élus au grand regret de la Direction, dans cette petite entreprise de finition de moins de 25 salariés.

La première réunion a eu lieu et les élus CGT ont porté des revendications signées par une majorité du personnel. Parmi celles ci, le paiement du temps de trajet et le matériel de sécurité conforme.

PICHOT :Les candidats CGT élus

Là aussi dans cette petite entreprise de plomberie (moins de 25 salarié; les candidats CGT (un titulaire et un suppléant) ont été élus. A l'heure où nous écrivons ce journal le patron tente des pressions sur le suppléant pour lui faire signer une rupture conventionnelle. Il aura bien sur tout le soutien de la CGT car la liberté syndicale existe et que nous la ferons respecter.

NOS DROITS

Victoire au CPH de Clermont pour les salariés BILLET

Le syndicat défend depuis plusieurs années les salariés de BILLET afin de faire valoir leur droits en matière de qualification, d'heures supplémentaires et de repos compensateurs.

Le Tribunal de RIOM, au fait des demandes habituelles et fondées, faisait droit aux salariés, mais la bataille a repris lorsque Mme BILLET est devenue juge à Riom ce qui a contraint les salariés à saisir le Tribunal de Clermont-Fd moins au fait des argumentations du Syndicat.

L'entreprise BILLET prétend appliquer l'accord national de 1998 sur l'aménagement du temps de travail, que les heures supplémentaires payées dépassent largement la réalité..., que les salariés sont payés au-dessus du minimum conventionnel....etc.

Mais le conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand n'a pas été dupe et a rendu le 09 juillet deux jugements motivés pour les salariés:

« Attendu qu'il demande à bénéficier du Niveau 2 position 2 coefficient 140, ce qui nécessite une formation spécifique ou une expérience acquise à la position précédente ; Le Conseil considère que Mr X doit bénéficier de la qualification Niv II P2 Coef 14 en raison de l'ancienneté qu'il a acquise au vu de la Convention Collective » (Poids lourd en 1987, salarié de chez BILLET comme Chauffeur PL depuis 2005)

Ainsi les juges ont pris en considération **l'expérience/la technicité du salarié dans la profession** comme prévu par la Convention collective et ne se sont pas bornés à constater l'absence de diplôme.

Sans planning réel pas d'annualisation

« Au sein de la SAS BILLET, la modulation de la durée de travail a été mise en place unilatéralement et sans formalisation particulière par l'employeur (...) la SAS BILLET était tenue en application des art. 3Et4 de l'accord national, d'assurer une information préalable et d'établir une programmation indicative de modulation, devant être communiquée aux salariés concernés avant le début de chaque période de modulation ; la SAS BILLET ne justifie en rien du respect de ses obligations à l'égard de Mr X, qu'elle ne conteste pas sérieusement sa carence en matière d'information préalable et de communication pour la période de 2008 à 2011 ; dans ces conditions Mr X est en droit de considérer que durant ces années la modulation mise en œuvre par la SAS BILLET ne lui était pas opposable et de demander le décompte des heures supplémentaires par semaine civile »

« La SAS BILLET n'a pas respecté le droit au repos compensateur de Mr X, en conséquence elle sera condamnée à payer. »

Les juges ont constaté que l'entreprise BILLET ne remplissait pas les conditions cumulatives pour l'application de la modulation du temps de travail entraînant **le décompte des heures de travail à la semaine (majorations de 25% et 50%) et non annuelle.**

La bataille n'est pas terminée, plusieurs dossiers sont devant la Cour d'Appel de Riom.



L'annualisation ce n'est pas n'importe quoi!

Comme chez Billet pas de planning annuel pas d'annualisation.

Beaucoup d'employeurs pensent qu'ils peuvent se dispenser de payer les heures supplémentaires au nom de l'annualisation.

Ainsi l'entreprise de plâtrerie peinture Guelpa à Vichy ne payait pas les heures supplémentaires effectuées occasionnellement par les salariés. Elle les mettait sur un compte appelle « modulation » et les faisait récupérer quand elle le décidait. Le conseil a condamné l'entreprise en disant qu'il ne pouvait y avoir d'annualisation ou de modulation. En effet pour qu'il y ait annualisation il faut que soit prévu à l'avance à l'année les jours ou les semaines où le salarié fera plus de 35 Heures et les semaines où il en fera moins.

.En conséquence comme chez Billet le salarié a droit au paiement de la majoration des heures effectuées.

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

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

TOUR DES BOITES

DUMEZ Auvergne : dans la douleur

LA MONTAGNE SAMEDI 25 AVRIL 2015

BTP ■ L'entreprise Dumez Auvergne touchée par un plan social

Soixante-quatre emplois sont menacés

Les employés de l'entreprise Dumez Auvergne, filiale de Vinci Construction France, ont découvert, hier, la dimension du plan social annoncé le 25 février.

Ce sont soixante-quatre emplois qui sont appelés à disparaître d'ici le 3 août sur les 198 salariés que compte l'entreprise. Un tiers des effectifs d'une société qui avait déjà allégé son personnel de quarante-huit têtes entre 2013 et aujourd'hui.

Un tiers des effectifs de la société concerné



PERSONNEL. Les salariés de Dumez Auvergne ont découvert, hier, le tenor du plan social qui va toucher leur entreprise. PHOTO FRANCIS CAMPICHIOM

Les raisons évoquées : la chute exponentielle du chiffre d'affaires qui, de 64 millions d'euros en 2011 est tombé à 21,6 millions d'euros en 2014, soit 66 % en moins, et un carnet de commande qui reste désespérément vide.

Sont visés neuf postes de

chefs de chantier sur les quinze encore en activité, quatre assistantes sur sept, un contrôleur de gestion et cinquante ouvriers. Tous assujettis soit à un départ volontaire, soit à des critères dits « objectifs » liés à l'âge ou à l'efficacité des catégories concernées.

Ce plan social est prévu pour être ouvert dès le 27 juillet et les licenciements notifiés le 3 août.

Un traitement de choc que contestent évidemment les syndicats, à commencer par la CGT qui pointe du doigt « un problème évident de savoir faire dans la prise de mar-

ché de la part des cadres concernés et l'iniquité d'une telle mesure dans la filiale d'un groupe capable d'augmenter de 25 % les dividendes versés à ses actionnaires. »

La direction de la société Dumez Auvergne n'a pas pu être contactée pour livrer son appréciation de la situation. ■

ment à la volonté du personnel a signé le plan social que l'inspection du travail a validé le 15 juin.

Pour autant la bataille n'est pas finie car la direction a bien l'intention de garder ses proches notamment chez les ETAM et de se « débarrasser » des autres.

La CGT a dénoncé le stress qu'elle faisait vivre à certains.

La direction a obtenu du chômage partiel supplémentaire de la part de l'inspection et nous sommes toujours inquiets de la politique de l'actuelle direction qui fait venir Tabard de Montluçon pour faire des chantiers étudiés par Dumez sur la région clermontoise.

Le 24 avril la direction réunissait tout le personnel officiellement pour information. En réalité le patron voulait passer par-dessus les élus CGT pour faire avaliser ses propositions en faisant voter ceux qui seraient licenciés comme ceux qui savaient qu'ils ne seraient pas licenciés. Pour cela il annonçait même une revalorisation des propositions faites au comité d'entreprise quelques jours avant. Mais le mécontentement des salariés était très fort et l'employeur devant l'incertitude du résultat a du renoncer à ce vote.

Au total l'employeur a du lâcher 16000 € de plus pour les volontaires sans congé de reclassement, 13 000 € pour les volontaires avec un congé de reclassement, 10 000€ pour tous les salariés. Le premier projet de la direction était respectivement de 10 000, 6000 et 2000€. Le rapport de force n'a pu permettre d'obtenir plus mais a permis une grosse augmentation des indemnités de départ et la CGT conformé

PERETTI: Celui de la Haute qui joue petit bras

Hortefeux, le frère de l'ami de l'ex Président a racheté l'entreprise Peretti au Puy, puis Manaranche à Clermont, deux belles PME de second œuvre.

L'opération est simple, on emprunte sur une très petite durée (7 ans) pour acheter. On fait suer le bur-nous aux salariés des entreprises pour rembourser l'emprunt et après c'est tout bénéf...

Par contre les salariés doivent avoir l'esprit d'entreprise, ne pas contredire la direction, ni ses sbires.

Des systèmes de mouchardage, racontars et division des salariés sont mis en place.

Déjà plusieurs licenciements ont eu lieu et les salariés ont souvent récupéré des « billes » aux prud'-hommes.

Récemment à nouveau un salarié a été licencié sans que l'employeur puisse avancer le moindre motif concret si ce n'est qu'un chef qui n'est pas le sien ne veut pas de lui et qu'il râle, voire même parce qu'il a cherché du travail ailleurs.

16

Tout cela est bien petit et se terminera aux prud'-hommes

TOUR DES BOITES

EUROVIA : vive la CGT syndicat indépendant !

Le résultat des élections a été le suivant

	CE	CE	CE	DP	DP	DP
	CGT	CFDT	CGC	CGT	CFDT	CGC
1 ^{er} Collège	3	2		4	1	
2 ^{ème} Collège			2			2

En échange d'une place en CCE, Les 2 élus ouvriers de la liste CFDT du Cantal (31 salariés) votent en faveur de l'encadrement et font basculer les responsabilités du CE du côté de la Direction.

Ce n'est certainement pas comme ça que l'on fera cesser harcèlement, tricherie, licenciements abusifs, mensonge et menaces.

Mineurs stéphanois et maquisards cantaloux doivent se retourner dans leur tombe en voyant leur descendance se comporter de la sorte.

Les représentants cadres en ont même oublié d'être candidats au Comité Central.

Tout avait été prévu pourtant pour eux dans le protocole préélectoral qu'ils avaient dédaigné négocier. On se passera donc de leur présence, de toute façon ils n'assistaient à ce genre de réunion que pour donner des avis favorables à la mise en place de l'activité partielle...Le reste : sécurité, prévention, conditions de travail et négociations salariales ne les intéressent pas.

Sur les deux procès pour licenciement abusif, l'un continue, l'autre s'est conclu par une conciliation. Chaud devant !

Alors que les températures affichent des records et que le département est classé en vigilance orange, ces nouveaux élus font déjà parler d'eux en envoyant leurs ouvriers au casse pipe.

Le risque d'un coup de chaleur est leur dernier souci, seul compte l'heure d'ouverture de la carrière, et pour l'ouvrier préposé au guidage des camions et au contrôle altimétrique de 7h30 à 17h, « il aura qu'à se mettre à l'ombre de temps en temps » !!

Ce responsable s'en fout, à 13h, lui, il aura fini sa journée !!!

Que dit VINCI, qui prône « la sécurité d'abord », sur de tels comportements ?

Que ce serait il passé en cas d'accident, sans notre intervention ??

Voilà pourquoi il faut une CGT indépendante dont le seul souci est de défendre l'intérêt des salariés.

SAG VIGILEC: Succès CGT

Pour la première fois les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise regroupaient les agences de Saint-Pourçain (03), Coutouvre (42), La Roche Blanche (63), Brioude (43).

La CGT présentait des listes complètes dans les deux collèges, ETAM, cadres et ouvriers.

Le personnel a massivement voté à plus de 90 %. Bien sur tous les candidats ont été élus.

Bravo à eux.

Le personnel en aura bien besoin.

D'une part parce que la direction prétend avoir dénoncé l'accord sur l'indemnisation des temps de trajet à la Roche Blanche et entend institué au mépris de la loi des zones supplémentaires et qu'il va bien falloir faire valoir nos droits.

D'autre part parce que le respect des personnes n'est pas la qualité première du nouveau directeur et que l'on ouvre facilement la porte, quitte à décourager les gens (pour ne pas dire harceler) pour qu'il « la prenne plus facilement ».

Bonne nouvelle, un chef de chantier de Coutouvre injustement licencié avait saisi le conseil de Prud'hommes de Vichy pour contester son licenciement, se plaindre des conditions de travail et demander le paiement de ses heures supplémentaires. Le conseil de prud'hommes a reconnu le licenciement abusif ainsi qu'une petite partie des heures supplémentaires. Au total il lui a été accordé plus de 30 000 €.

Ni l'employeur, ni le salarié n'ont fait appel et le jugement est devenu définitif.

VERNET BOSSER : Fin du débat

Que d'argent gaspillé en frais d'avocat inutiles !

Une fois de plus la direction refusait de reconnaître les droits sociaux, la convention collective et le code du travail. C'est un de ceux qui pense qu'il faut diminuer les droits collectifs de tous pour augmenter ses profits.

Les salariés coutent cher pas les avocats de Paris !

La Cour d'appel vient de confirmer le jugement du prud'homme de Riom qui avait condamné l'employeur à donner la qualification IV à un salarié qui avait été tuteur d'apprentis et à verser le rappel de salaire correspondant.

Elle le condamne à des frais supplémentaires.

Si l'employeur avait écouté la CGT, il aurait économisé plusieurs milliers d'euros.

TOUR DES BOITES

Ce texte a été fait à partir d'un document que Patrick de chez Vernet, nous avait fait;

Lignard, qui es-tu ?

Je suis un travailleur qui fait vivre des entreprises et des grands groupes du BTP. Je participe par mes compétences au bien-être électrique à des millions de personnes. J'interviens aussi dans des conditions extrêmes en cas de catastrophes naturelles (neige, tempête etc..

Au départ mon rôle était d'installer des lignes c'est-à-dire planter des poteaux, dérouler et tirer des fils électriques. On m'embauchait dans la campagne, fils de paysan entraîné aux durs labeurs et longues journées ; des électriciens avaient en charge de faire les installations intérieures et les raccordements.

Barre à mine, pelle curette, fourche, voici mes premiers outils, ajouter cailloux-pierres, bottes, grimpettes, ceinture en cuir, pince, clef à molette, corde. Après viennent chèvre à bras, attelage de bœufs ou de chevaux, qui sont mes premiers équipements collectifs.

Un métier qui a énormément évolué

Les années passent et je deviens monteur de réseaux avec l'évolution mécanique ; véhicule américain Dodge, 6 X 6, etc.... → tracteur équipé de tarières et de chèvre mécanique nous ont apporté un soutien physique important mais les cadences et les rendements ont dû suivre « sans compensations ».

Je me dois de respecter des règles professionnelles qui ont été mises en place et pour cela avoir une formation de base « non reconnue par l'éducation et la chambre des métiers » pour travail sous tension.

Les années passent encore et je deviens monteur électricien. L'évolution a fait que de planteurs de poteaux je suis devenu « électricien » ; petit à petit, on m'a demandé de planter, équiper, raccorder l'éclairage public.

Le travail continue à évoluer, quelques exemples : raccordement et pose de compteurs électriques, alimentation de stands « foire, fête, expositions », feux tricolores, illumination, automatisme, pose et décors de Noël, installation et mise en service de postes de transformation, travaux de terrassement « fouille » pour électricité ou gaz voire PTT et télévision par câble. Il a dû apprendre à se servir d'appareils sophistiqués « Détex, chant tournant, manchonneuse, détecteur de câbles, etc....

De plus en plus les réseaux électriques sont enterrés, de singe évoluant dans les airs, on lui a demandé de devenir serpent rampant sur l'asphalte tout en lui de-

mandant de garder son agilité car il doit continuer à être efficace dans les airs à tout moment.

On demande des diplômes CAP, Bac pro, voire un BTS, Formation TST aérien, coffret, boîte, EP, etc...

Formation autre monteur, boîte, coffret, etc... Formation conducteur d'engins : CACES, etc...

Formation chauffeur : Les règlements ont évolué, les techniques aussi, il s'est adapté.

Pour les anciens j'évolue dans mon travail; suis les formations

Le métier a évolué et pourtant il a toujours du mal à être reconnu en terme de reconnaissance de savoir faire, de polyvalence et de salaire.

Des conditions de travail difficiles et usantes

Déjà depuis le début c'est un travail soumis aux intempéries : pluie, froid, gel, neige, chaleur,

Travail en hauteur, attaché avec une ceinture devenue harnais avec l'évolution, à la cime d'un poteau pouvant atteindre plus de 20 mètres, ou sur une échelle pour travailler sur une console à hauteur identique, déjà depuis plusieurs années, il existe des camions élévateurs mais il n'y en a pas pour tout le monde et l'accessibilité n'existe pas toujours pour ces véhicules.

Le « lignard » est capable de travailler par tous les temps à la cime d'un poteau ou dans un camion élévateur ou accroupi au pied d'un mât d'éclairage public, ou à genoux devant un coffret de répartition ou confiné dans un poste de transformation ou avec une pelle au fond d'une fouille, ou avec un marteau piqueur à casser du béton, ou avec une barre à mine à faire un trou de poteau, ou avec un appareil de mesure électrique. Faire des raccordements avec des grosses clefs ou de très petits tournevis, de gérer l'environnement (circulation voisinage, relation, etc...) et tout cela avec des contraintes de plus en plus importantes et un revenu de Lignard, c'est-à-dire 20 ans de retard.

Dans notre métier les gens sont complètement usés à partir de 45 ans. Tous les efforts physiques que le monteur réalise au long de sa carrière se cumulent et deviennent d'un seul coup un handicap auquel nos employeurs ne peuvent apporter aucune aide « travail aménagé ? ! ». « Merci pour la gerbe ».

La rémunération :

Le minimum et encore avec des syndicats pour faire respecter la qualification et les minima. Nous avons au moins une heure par jour de trajet et préparation du chantier qui n'est pas rémunérée.

Les seuls qui s'en sont bien sortis jusqu'à présent ce sont les lignards qui ont eu l'opportunité de travailler à EDF.

TOUR DES BOITES

CANTAL

Matière : La CGT majoritaire

La CGT n'était plus implantée depuis de nombreuses années dans la plus grande entreprise de BTP du Cantal et de la région (siège social à Arpajon - 425 salariés répartis dans 6 sites dans toute la France). Fin 2014, les salariés de l'usine de construction métallique Matière de Bagnac-sur-Célé ont créé leur syndicat CGT, notamment pour revendiquer l'amélioration de leurs conditions de travail.

Avec le soutien de la fédération CGT métallurgie et de l'UD du Cantal, ils ont demandé et obtenu l'organisation rapide des élections professionnelles (la direction avait dépassé d'un an le délai légal de renouvellement des délégués). Au 1^{er} tour le 24 avril, la CGT a obtenu 52 % des suffrages exprimés et 2 sièges sur 3 au Comité d'Entreprise dans le collège ouvriers.

ABEIL : De l'argent gaspillé en vain

Chez Abeil, le syndicat CGT a présenté une liste complète de candidatures pour la première fois aux élections de la délégation unique du personnel du 28 mai (3 titulaires et 3 suppléants dans le collège ouvrier et 1 titulaire et 1 suppléant dans le collège maîtrise et cadres).

La direction n'a pourtant reculé devant aucun sacrifice : déplacement en jet privé du PDG en provenance d'Allemagne pour une réunion des salariés sur le temps de travail et discours du PDG pour dire aux salariés de ne pas voter au premier tour pour avoir des candidatures autres que CGT, les listes CGT ont remporté haut la main ces élections. La CGT est devenue majoritaire au CE qui était dirigé par la CFDT. Merci patron !

Routière du Centre : vers le rachat ?

La petite dizaine de salariés de l'entreprise murataise a été obligé d'arrêter le travail pour avoir la paye de mai. Billet lui-même est venu l'amener pour que ça ne fasse pas de vagues. Ils attendent de savoir ce qu'ils vont devenir suite aux difficultés de la maison mère de Billet.

Il semble que l'entreprise SERTPR qui a racheté Billet les reprendrait. Ce sont les propos de Mme Billet et le directeur Mr Busillet a visité le site.

Les salarié aimeraient être fixés le plus vite possible.

ALLIER

PEINTA : Encore des licenciements

La direction a procédé à un licenciement économique de 5 câbleurs et demande le licenciement de la déléguée syndicale CGT.

Malgré le savoir faire performant de l'entreprise le repreneur n'arrive pas à développer l'activité électrique.

La CGT conteste les critères de choix des salariés licenciés et notamment la séparation entre câbleur « marine », « nucléaire », « poste » et « process » car cette distinction n'a jamais existé et ne correspond à aucune réalité.

De plus aucun document portant l'ensemble du personnel avec le total des points attribués en fonction des critères établis n'a été fourni par la direction.

Enfin la CGT conteste le nombre de licenciements puisque des départs ont déjà eu lieu.

L'inspection du travail a refusé le licenciement économique de la déléguée syndicale CGT.

GUELPA : résultat mitigé

Cinq salariés avaient saisi le conseil de prud'hommes, un à Riom, deux à Clermont, deux à Vichy.

Le conseil de prud'hommes de Vichy vient de rendre les deux derniers jugements.

Les demandes étaient spécifiques à chaque salarié concernant le déplacement, le panier. Mais tous avaient un problème avec la récupération des heures (voir article page 14), le paiement des jours de carence.

Les résultats ont été différents suivant les conseils de prud'hommes et nous allons en appel pour deux dossiers.

Paniers

Nous attirons l'attention des salariés de la région vichyssoise et un peu plus sur le paiement du panier. Si après près de 40 ans de grève et de procès nous avons obtenu la généralisation du paiement du panier sur le Puy de Dôme, dans l'Allier beaucoup de patrons ne payent pas le panier alors que le salarié ne rentre pas manger chez lui à midi.

Nous ne pouvons que conseiller aux salariés de bien marquer sur un agenda leurs heures et leurs lieux de chantiers pour préserver leurs droits.

ATTENTION

Actuellement on peut exiger les rappels de salaire , paniers etc..... sur cinq ans en arrière.

Mais à partir de juin 2016, le délai passera trois ans au lieu de cinq.

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

: 06 66 66 90 67

Pour l'intérim

20

Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52