



la **cgt**



**CTU MAT**  
CARRIÈRES - MATÉRIAUX - INDUSTRIE DU BÉTON

Décembre 2012

6

DOCUMENT ÉDITÉ PAR LE COMITÉ NATIONAL CARRIÈRES ET MATÉRIAUX CGT

## Sommaire

- 1 ➤ **Restructuration chez BONNA SABLA**
- **Agressions en Corse**
- **ARMSTRONG : dernières nouvelles**
- 2 ➤ **Délocalisations économiques**
- **FIB - UNICEM : point sur les négos.**
- 4 ➤ **RECTOR : climat de repression**
- **Chiffres et taux octobre 2012**
- 6 ➤ **CONGÉS PAYÉS : nouvelles jurisprudences**

# Restructuration chez **Bonna Sabla**

Lors d'un CCE extraordinaire le 6 novembre la Direction nous a annoncé une nouvelle restructuration qui aurait pour conséquence **la suppression de 119 postes de travail**. Seront touchés certaines fonctions support sur toute la France, fermeture de 2 dépôts **GIBERVILLE** et **PAU** ainsi

que la fermeture des usines de **SOUGY, LAVAL, SORGUES**, et l'atelier âme tôle de **CONFLANS**.

**Devant cette annonce les salariés de CONFLANS étaient en grève le 19 novembre pour montrer leur mécontentement.**

## BASTONNAGES, AGRESSIONS nouveau Dialogue Social

vu par le patronat des carrières de COLAS / BOUYGUES

### moins de coût, plus de coups

« Le mardi 2 octobre il est seize heures, des véhicules 4 X 4 noirs arrivent, des hommes débarquent et se dirigent vers le piquet de grève, ça y est, on va pouvoir aller en réunion et obtenir ce troisième CDI qui nous paraît indispensable. Mais on rêve, l'actionnaire minoritaire n'est pas sur la même longueur d'onde se déplaçant avec une béquille il ordonne à ses hommes de lever le piquet de grève, chaises, table, barbecue volent, des dizaines d'hommes arrivent on ne comprend pas, on est pacifique, une militante décide d'appeler la police, elle reçoit un coup de béquille, son téléphone tombe mais elle parvient à les appeler, puis mon regard croise le regard

de l'actionnaire qui me dit : « toi je vais te donner une leçon » et là, une pluie de matraques s'abat sur moi, je n'en vois plus la fin, des collègues m'arrachent, me tirent, car je suis au sol à plat ventre, il n'y a plus qu'à attendre le SAMU. »

➤ **Jean-Marie SCHUSTER**

**Devant un tel comportement, la Fédération de la Construction du Bois et de l'Ameublement CGT ainsi que l'Union Départementale CGT d'Ajaccio ont déposé une plainte et se sont portées partie civile dans cette affaire, le soutien à notre camarade Jean-Marie ne faiblira pas tant que la justice ne sera pas rendue.**

## ARMSTRONG/PONTARLIER les dernières nouvelles :

**La messe est dite ! Au final, 7 licenciements boursiers ! Et une création de poste au service informatique ...**

Trois vagues de départ de ces salariés vont se succéder entre la fin 2012 et le premier semestre 2013. In extremis, la Direction révisé sa position et annule deux licenciements concernant le service informatique : la sous-traitance ne donne pas actuellement satisfaction ...

ARMSTRONG a versé 500 000 000 \$ à ses actionnaires ... La baisse des coûts passe par la réduction des effectifs !!! Notre Direction reconnaît que ces licenciements ne se justifient pas par des motifs économiques. Ne voulant pas « jouer les irréductibles gaulois » nos responsables ont souhaité donner satisfaction à la Direction Centrale avide de dividendes !!!

**A qui le tour désormais ? Toutes les supputations sont permises ... A quelle échéance ? 2015 ? 2016 ? ...**

**Nos valeurs sont : assiduité, humilité !  
Leurs valeurs sont : avidité, fatuité !**



## Délocalisation économique et transfert d'activités.

Les délocalisations et les chantages à l'emploi ont révélé l'objectif principal de la « **mondialisation** » : instituer un nouvel esclavage en mettant en concurrence directe les salariés de tous les pays, grâce à la suppression des barrières douanières et des restrictions à la circulation des capitaux.

Certains espèrent qu'avec le temps, les salaires des « *pays émergents* » rejoindront ceux des pays occidentaux. Mais cet espoir est illusoire tant que l'absence de démocratie dans les pays émergents empêche toute revendication sociale pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail. De même, tant que la surpopulation assure une surabondance de main d'œuvre disponible, l'égalisation des conditions de travail et des salaires ne peut se faire que par le bas.

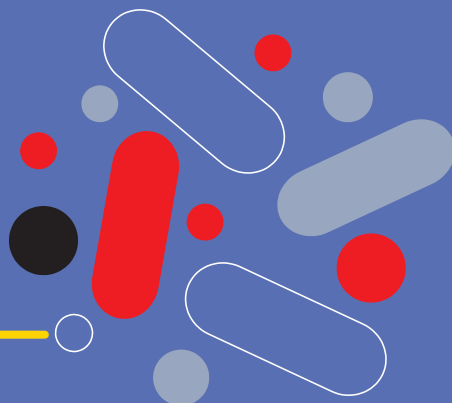
**La différence de coût entre la main-d'œuvre française et celles des pays dits « *low cost* » serait de 1 à 5, voire de 1 à 10 dans les pays de l'Est et du Maghreb, et de 1 à 20 dans les pays asiatiques.**

Cette baisse massive et durable du coût du travail pour les entreprises rend moins utiles les investissements dans la robotisation des moyens de production, les esclaves coûtant encore moins cher que les robots. Ainsi, les usines délocalisées en Europe de l'Est ou en Chine ressemblent aux usines des années 70, avec un retour au travail à la chaîne des ouvriers.

**Cette année 2012 est marquée par des suppressions massives d'emplois dans tous les secteurs, recul des exportations, perte de parts de marché.**

**Ne les laissons pas faire !**

**construisons ensemble la riposte qui s'impose !**



## Problèmes rencontrés avec la FIB

## Rencontre avec le Ministère du Travail le 03 octobre 2012

la  
cgt

**Monsieur MORIN** du Ministère du Travail prend la parole, il nous explique que nous sommes en Commission mixte, que leur rôle est un rôle de facilitateur et de conciliateur. Un débat est ouvert sur les agissements déloyaux de la FIB.

Monsieur **MORIN** revient sur le rôle de médiateur du Ministère et dit qu'il ne peut pas obliger la FIB à respecter ses engagements. Il précise qu'il peut intervenir sur le fait que la FIB ne négocie pas les salaires.

Une question est posée sur le tassement de la grille des salaires à cause du refus de la FIB d'accorder les pourcentages d'augmentation qui son consentis par l'UNICEM au moment des négociations régionales. Il est convenu que cette question et l'application de l'article 5 de la Convention Collective l'objet d'un point pour

un futur ordre du jour. Un autre point, qui pourrait être le point unique de la prochaine réunion serait de définir le champ d'application de la Convention Collective. D'autres sujets seront à traités, par la suite, mais par souci de clarté, nous souhaitons ne pas trop alourdir la première rencontre entre la FIB et le Ministère.

Lors de notre dernière rencontre le 15 novembre 2012, la FIB propose de revenir à la table de négociation à la condition que les salaires soit annualisés.

**L'annualisation des salaires c'est la suppression de toutes les primes et accessoires de salaires à plus ou moins long terme.**

*Nous reviendrons avec plus de détail dans le prochain ACTUMAT.*

## Négociation dans la Branche sur la mutualisation du 0,08 pour mille

Nous avons eu des discussions avec l'UNICEM et la FIB, sur la mutualisation du 0,08 pour mille, formation économique, sociale et syndicale.

L'avancée qui sera faite consiste à récupérer tous les budgets prévus dans l'ensemble des entreprises de la profession et permettre au salarié des boites de moins de 10 salariés de pouvoir également en bénéficier, contrairement a ce que prévoit la loi.

L'accord est soumis à la signature nous pensons que cet accord est une avancée !

**les négociateurs CGT ont donné un avis favorable.**

*Cet accord sera soumis à la Commission Exécutive Fédérale pour avis.*



➤ Michel ROQUES




## Climat de répression

**RECTOR Verberie a organisé ses élections professionnelles en novembre 2011.**

**Or, n'ayant pas respecté quelques règles, en l'occurrence celle qui traite du niveau des représentants dans les collèges, une requête a été déposée aux Prud'hommes par le DS et le DP en respectant le délai imposé.**

Suite à cela, RECTOR a demandé de retirer la requête en s'engageant à réorganiser de nouvelles élections. La première réunion de négociation n'a eu lieu que le 23 octobre 2012 et depuis, aucune nouvelle.

Concernant le personnel intérimaire, près de 90 % d'entre eux ne font plus partie de la société. Pour les 10 % restants, il leur a été proposé des CDD de trois mois.

Les ruptures conventionnées sont aussi au goût du jour chez RECTOR Verberie. Il est à remarquer qu'une bonne partie des salariés a été recyclée depuis le dernier changement de direction.

Le turn-over global RECTOR est aux alentours de 30%.

De plus, les négociations sont inexistantes. Par exemple, les primes sont modifiées unilatéralement.

**En fait, tous ces points reflètent le climat de répression imposé par la nouvelle direction en place depuis un peu plus de 2 ans.**

# Chiffres et Taux en vigueur

## au 31 octobre 2012

### Indices économiques INSEE :

#### Inflation :

2011 : + 2,1% sur 1an

2012 : +1,9% d'octobre 2011 à octobre 2012

### SMIC

**Horaire brut** : 9,40 euros

**Mensuel brut** : 1425,67 euros pour 151,67 heures  
1629,29 euros pour un horaire collectif  
de 39 heures avec majoration de salaire  
de 25% des 36 à 39 heures

#### Jeunes salariés :

16 ans : 7,56 euros

17 ans : 8,46 euros et après 6 mois de travail 9,40 euros

### Délais de réclamation

**Salaire** : 5 ans

**Sommes dues par la Sécurité Sociale** : 2 ans

**Domages-Intérêts** : 5ans

**Impôts sur le revenu** : 3 ans

**Impôts locaux** : 2 ans

### Sécurité Sociale

**Plafond** : 3 031 euros/mois  
36 372 euros/an

#### Capital décès :

mini : 363,72 euros

maxi : 9 093 euros

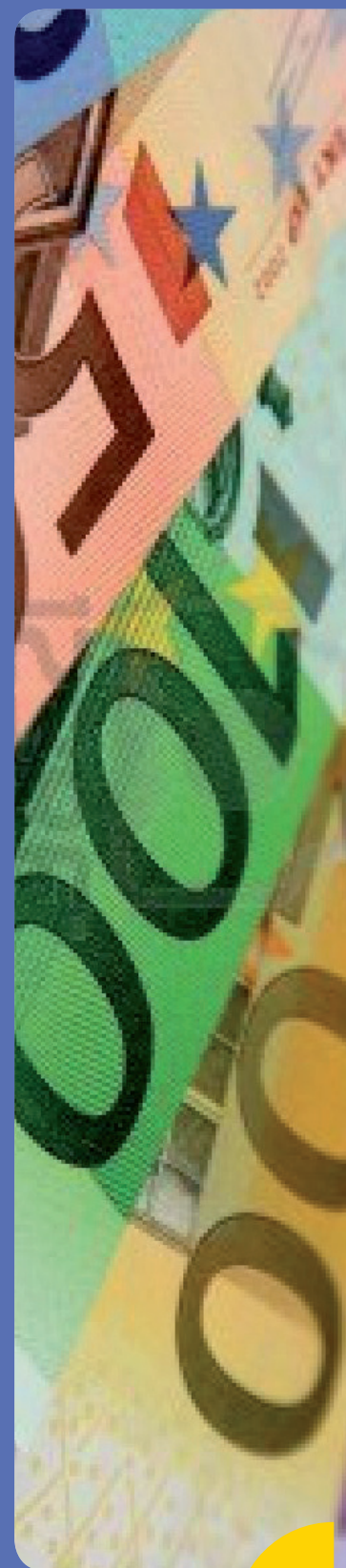
### Avantage en nature

**Nourriture** : 4,45 euros par repas

**Titre restaurant** : exonération de charge 50 à 60%  
payé par l'employeur : maxi 5,29 euros

### Retraites Complémentaires

Point **ARRCO** : 1,2414 € - **AGIRC** : 0,4330 € - **IRCANTEC** : 0,45887 €



# Le droit communautaire vient de faire évoluer la législation concernant les congés payés.



En effet 2 modifications ont été apportées aux règles que nous connaissions.

**La première** à pour conséquence que lorsqu'un salarié tombe malade pendant qu'il est en congés payés, celui-ci ne perd plus ses congés comme cela était le cas auparavant, mais ceux-ci devront être reportés, ce qui lui permettra de bénéficier de la totalité de ses congés.

Si le salarié absent reprend le travail avant l'expiration de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise, il conserve son droit à congé et peut l'exercer jusqu'à la fin de cette période de prise.

Si le salarié reprend le travail après la période de prise des congés, la jurisprudence admet également que les congés non pris du fait de son absence ne soient pas perdus mais reportés après la date de reprise du travail, y compris si celle-ci intervient après expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des congés.

**Le second** étant que lorsqu'un salarié était en arrêt maladie, il ne bénéficiait plus de 2 jours et demi par mois d'at-

tribution de congés, et s'il s'avérait qu'il était en maladie toute l'année le malheureux perdait le bénéfice de ses congés pour l'année à venir.

**Aujourd'hui un salarié qui serait en arrêt maladie toute une année à droit au minimum a 4 semaines de congés payés.**

Ce qui veut dire que les absences pour maladie ne pourront pas diminuer la durée des congés payés de plus d'une semaine, et par conséquent quel que soit le cas de figure, un salarié ne pourra pas avoir moins de 4 semaines de congés payés dans l'année.

## Les nouvelles jurisprudences communautaires viennent modifier en profondeur le régime des congés payés





## Meilleurs Voeux 2013 !

En mon nom et en celui de la Branche **Carrières et Matériaux** je vous souhaite à toutes et à tous de bonnes fêtes de fin d'année, en espérant que l'année à venir sera porteuse de toutes vos attentes, que vos luttes soient victorieuses.  
**Bonne Année 2013 !**



**Michel ROQUES**

*Secrétaire Général de la Branche  
Carrières et Matériaux*

➤ *Ce journal est le vôtre, pour le faire vivre, envoyez-nous vos articles, photos, des actions gagnantes en terme de revendications, syndicalisation, etc.*

## Pour rappel

(accord du 10 juillet 2008 sur les classifications professionnelles UNICEM)

### ARTICLE 12 - Prime de vacances

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés soit 4 semaines de CP.

Référence : 1/10<sup>e</sup> du salaire brut imposable du 1 Juin au 31 Mai.

**Exemple :** 2 000 euros x 12 mois = 24 000 euros / 10<sup>e</sup> = 2 400 euros (salaire de référence)

$\frac{2\,400 \text{ euros} \times 4 \text{ semaines}}{5 \text{ semaines}} = 1\,920 \text{ euros} \rightarrow$  Prime de vacances = 1 920 euros x 30 % = **576 euros**

### ARTICLE 13 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

- Mariage du salarié ou pacte civil de solidarité ..... **5 jours**
- Mariage d'un enfant ..... **1 jour**
- Naissance ou adoption d'un enfant ..... **3 jours**
- Décès du conjoint, d'un partenaire lié par un PACS ou d'un enfant ..... **4 jours**
- Décès du père, de la mère ou d'un beau parent ..... **2 jours**
- Décès d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent ..... **1 jour**

### ARTICLE 14 - Institution d'une prime de tutorat

50 euros bruts par mois de tutorat

### ARTICLE 3-4 - Congé pour hospitalisation d'un enfant

Il est accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, un jour d'absence rémunéré par enfant et par année civile, pour rester au chevet de son enfant âgé de moins de 18 ans victime d'une hospitalisation.



**20 000 syndiqués** dans notre Fédération (FNSCBA-CGT) + **1 000 nouveaux adhérents** sur une année. **A l'heure des délocalisations, des licenciements à la pelle, c'est l'union sacrée de cette force qui fera respecter nos droits.**



Je souhaite adhérer à la **FNSCBA - CGT** à la date du :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Entreprise (nom et adresse) : .....

Fonction dans l'Entreprise (Ingénieur ou Cadre, Technicien ou Agent de Maîtrise, Ouvrier ou Employé.) : .....

Téléphone : ..... Portable : .....

Mail : .....

A remettre à un militant, à envoyer par mail, ou à retourner directement à la **FNSCBA - CGT** :

**Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT**

Case 413 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex

