

L'ALOMB

Publication de la Fédération CGT
de la Construction, du Bois et de l'Ameublement n°64

Septembre 2011



la
cgt



ALERTE

sur les Indemnités
de **Petits et Grands**
Déplacements





... ALERTE SUR LES INDEMNITÉS DE PETITS ET GRANDS DÉPLACEMENTS ...



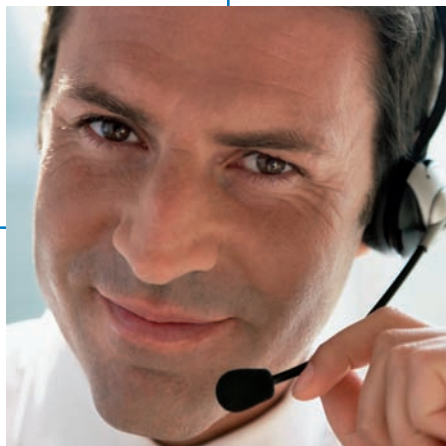
Publication de la Fédération CGT
de la Construction du Bois
et de l'Ameublement
263, rue de Paris, case 413
93514 Montreuil Cedex
Internet : www.construction.cgt.fr
Directeur de la Publication :
Jean-Pascal FRANÇOIS
Conception - Réalisation :
Michèle BRAMARDI
Impression : BRUNEAUT
Sainte-Catherine-Les-Arras
tél. : 03 21 51 03 82 - ISSN 1255.6548
Numéro de commission paritaire en cours.



Écouter



Conseiller



Gérer



Accompagner



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES

www.probtp.com


L'assurance d'un avenir solide

EDITO

Une rentrée pleine d'espoir !

Eric AUBIN

Beaucoup d'entre vous rentrent de vacances qui, je l'espère, ont été bonnes. En tout cas, elles ont été méritées, j'en suis sûr.

Cette reprise va se faire à un moment où va s'ouvrir la campagne pour les présidentielles de 2012. C'est aussi un moment pour notre organisation de rappeler ce qu'ont dit les salariés par millions en 2010, notamment concernant les conditions de travail et de vie, les salaires et la reconnaissance de la pénibilité.

La pénibilité n'a toujours pas trouvé de réponse mais des négociations dans les entreprises et les branches sont engagées. C'est une nouvelle étape qu'il ne faut pas minimiser.

Au moment où ces lignes sont écrites, une intersyndicale des Fédérations Construction, Bois et Ameublement est prévu le 18 août. La CGT entend créer toutes les conditions pour que nous soyons enfin entendus. Certes, il nous faut aborder la prévention dans ces négociations mais la réparation ne peut en être absente.

Le droit au départ anticipé pour travaux pénibles doit devenir réalité.



Côté emploi, il nous faut gagner l'emploi stable. Le secteur du BTP a supprimé plus de 55 000 emplois depuis la crise et les autres secteurs ne sont pas en reste. Ce sont d'abord les précaires qui ont subi ces licenciements. Dans une période où l'on entend que l'emploi va reprendre, il doit être de qualité, c'est-à-dire stable, bien rémunéré et à temps plein.

De nombreux conflits se sont déroulés ces dernières semaines pour exiger une revalorisation des

salaires ou le maintien de l'emploi. Vous avez, dans de nombreux cas, arraché votre dû mais le compte n'y est toujours pas !

De plus, le débat s'engage sur le financement de **la protection sociale** qui s'appuie aujourd'hui sur le travail par les cotisations sociales (*salaires socialisés*) que certains voudraient passer sur l'impôt. Ce serait une remise en cause des fondements mêmes de notre système de protection sociale. L'objectif visé mais non avoué est d'aller vers la capitalisation pour ce qui concerne **la retraite** et d'ouvrir en grand la porte aux assurances privées pour notre Sécurité Sociale.

Il est temps de contrecarrer leurs ambitions. C'est la raison pour laquelle la CGT propose

une journée d'action et de manifestations le 6 octobre prochain.

Dans nos secteurs, nous vous proposons de débattre d'initiatives auprès des chambres patronales, dans les entreprises en déposant le cahier de revendications et de participer aux actions construites par l'interprofessionnel.

C'est en participant à la construction de notre avenir que nous arriverons à le rendre meilleur.



Indemnités Petits Déplacements

IPD

Ale

la
cgt

Le virage risque d'être dangereux et vue la vitesse où les employeurs des Travaux Publics (à ce jour ce sont eux qui nous convoquent) veulent mener et diriger la négociation, il y a là une forte probabilité d'accident.

La Fédération des Travaux Publics convie les organisations syndicales des salariés à une première séance de négociation le 18 octobre dans ses locaux afin de discuter des **Indemnités Petits Déplacements (IPD) qui concernent pour être plus clair la prime de panier, la prime de trajet et la prime de transport.**

Effectivement, notre crainte première est que toutes les organisations qui seront réunies autour de la table n'aillent pas dans le même sens mais plus encore sur une même et unique voie de circulation.

Aujourd'hui des règles existent, elles sont conventionnelles. Alors même qu'elles sont signataires de ces conventions régissant le mode d'indemnisation des déplacements - que ce soient les petits ou les grands - elles ne sont toujours pas respectées côté employeurs, mais plus grave encore des organisations syndicales valident des nouveaux critères qui portent préjudice aux salariés.

La CGT n'entend pas aller sur ce terrain là, notre volonté sera de faire des propositions qui permettent une plus juste indemnisation des salariés qui doivent se rendre sur les chantiers, soit par leurs propres moyens, soit avec des véhicules mis à leur disposition par l'employeur.

Nous devons avant tout faire que le coût de ces déplacements soit supporté par les entreprises et non pas comme cela peut l'être encore aujourd'hui par le salarié. Effectivement, le coût d'un plein de carburant a augmenté mais est-ce aux salariés de payer ? Nous pouvons par le dialogue, mais pas seulement peser sur cette négociation !!! Il nous faudra créer le rapport de force car même si les employeurs acquiescent de la tête lorsqu'on leur dit :

« Oh combien il est difficile de couvrir le coût des déplacements pour les salariés »,

car eux même subissent l'augmentation des matières premières. Nous serons contraints d'aller chercher notre dû. **Faut-il encore une fois rappeler les règles à minima ???** A ce jour, l'employeur doit prendre comme référence les zones dites concentriques qui conventionnellement sont au nombre de 5 voire 6 lorsqu'on parle de zone « 1A ou 1B ». A contrario, nous avons d'ailleurs nos propres revendications. Ces dernières ont été en partie discutées et présentées à d'autres organisations syndicales salariés. Cette initiative de se rapprocher des autres organisations syndicales a été validée à l'issue de la journée d'études du mois de juin portant sur ce sujet.

Bien entendu dans nos propositions, le choix de faire que ce soit l'entreprise qui paie est une priorité. Mais il faut aussi changer le mode de prise en compte de la notion du temps de travail effectif. Des jugements portés par notre organisation syndicale dans diverses juridictions et surtout, dans plusieurs régions font que les salariés qui se

- IDP Indemnités Grands Déplacements

Rte !

**C'est
quoi la zone
concentrique ?**

Elle est déterminée
par un rayon allant
de 0 km à 50 km.
Nous ne laisserons pas
augmenter cette
distance de
50 km.

rendent sur les chantiers en dehors des heures de travail théorique de l'entreprise ont eu reconnaissance de la notion de temps de travail effectif et se voient rémunérer comme tel.

Mais là encore, ce sera la mobilisation de l'ensemble des salariés de nos professions qui fera que, par le rapport de force et avec des revendications justes et concrètes, nous gagnerons pour que notre force de travail et notre implication dans nos entreprises soient justement récompensées.

Nos revendications sont claires et simples :

→ Prendre en compte le temps réel de déplacement vers le chantier comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Que ce soit du domicile au chantier ou bien lorsqu'on nous impose de passer à l'entreprise avant la prise de poste.

→ Que le prix réel du repas soit pris en compte sur la base du repas restaurant moyen, soit 15,20 € et non 75% du prix comme le prévoit la Convention actuellement.

→ Que le déplacement des salariés soit majoritairement collectif et qu'il soit en adéquation avec les critères ne permettant pas de dépasser les 10h00 de travail quotidien. Mais aussi que l'on tienne compte des majorations pour les heures supplémentaires.

(Cour de Cassation ayant statué sur ce point).



Serge PLECHOT

→ Exigeons que l'employeur paie au prix réel et sur la base du tarif fiscal toute autre forme de déplacement insistant une autre forme que celle régie par la Convention si cela est un mieux pour le salarié.

→ Prime d'éloignement à 20 € minimum par jour.

De toute manière, la négociation ne va pas s'arrêter le 18 octobre et pour préparer la suite nous ne pourrons pas faire l'économie d'une action par la mobilisation des salariés de nos professions.

Ce ne sont pas seulement les catégories se rendant sur les chantiers qui sont concernées, mais bien l'ensemble des personnels des entreprises car on a de plus en plus de saisie d'instance juridique pour régler des problèmes de coût de déplacement professionnels. Pour se faire, nous vous demandons de signer et de faire connaître nos revendications. Une pétition est en circulation. Nous devons prendre ensemble et « *en sens unique* » la mesure des attentes des salariés par une juste rémunération de leur temps de travail et du coût induit par des activités encore aujourd'hui bénéfiques aux seuls actionnaires des grands groupes major du BTP et valorisante pour leurs actionnaires. Nous ne devons plus payer pour travailler, nous y laissons déjà notre santé et notre espérance de vie.

**Mobilisons nous,
toute initiative est bonne
pour peser
sur les négociations.
Seul le rapport de force
fait avancer.**

IPD

Quels droits ?

Indemnités Petits Déplacements

Les chantiers ont la particularité de ne pas durer. En conséquence, le lieu de travail des ouvriers de chantiers bouge, occasionnant ainsi une contrainte et des frais supplémentaires pour les salariés du chantier. Ces frais et ces contraintes donnent lieu à des paiements et des compensations prévues par la loi et la Convention Collective. Nous ne regarderons dans ce texte que les salariés en Petit Déplacement (ceux qui ne sont pas en Grand Déplacement). Pour les salariés en Grand Déplacement (ceux qui ne peuvent se rendre chaque soir à leur domicile compte tenu des moyens de transport en commun utilisables) voir la rubrique concernant cette disposition sur le site Internet de la Fédération CGT.

Les frais de repas

Les Conventions Collectives du Bâtiment et des Travaux Publics prévoient que le panier est dû au salarié non sédentaire (qui est amené à travailler régulièrement sur les chantiers) chaque fois qu'il prend son repas hors de son domicile ou qu'il ne lui est pas fourni gratuitement ou avec une participation de l'employeur égale au montant du panier. Ainsi le panier ne peut être exclu parce que le salarié travaille sur un chantier proche du siège de l'entreprise ou que l'employeur le ramène à midi au siège de l'entreprise. L'employeur a la faculté d'utiliser les tickets restaurant mais en versant une indemnité complémentaire de telle sorte que sa participation au ticket plus la dite indemnité soit égale au panier. Par exemple si la participation de l'employeur au ticket restaurant est de 5 € et que le panier est à 9 € l'employeur doit verser une indemnité journalière complémentaire de 4 €. Le montant du panier est fixé regionalement, il est différent pour les entreprises du Bâtiment ou des Travaux Publics. Il peut être fixé à un niveau plus élevé par accord d'entreprise.

Le paiement du temps de trajet et des frais de transport

Il faut distinguer plusieurs cas :

→ Le lieu d'embauche du salarié est le chantier.

Dans ce cas, les Conventions du Bâtiment et des Travaux Publics prévoient que le salarié a droit à une indemnité

dite de temps de trajet suivant la zone du chantier. (Cette indemnité est due aux salariés pris sur leur chemin pour se rendre au chantier).

S'il ne vient pas avec un véhicule fourni par l'employeur, il a droit en outre à une indemnité dite de frais de transport variable suivant les zones et malheureusement bien loin de rembourser les frais exposés par le salarié.

Les Conventions Collectives prévoient un système de zones dont le centre est le siège de l'entreprise et le rayon varie de 10 en 10 de 10 à 50 km.

La première zone peut comporter une sous zone de 0 à 5 km.

Dans certaines entreprises ou certaines régions les patrons ont institué des zones ayant un rayon supérieur à 50 km.

La CGT le combat vigoureusement, plusieurs procès ont été gagnés contre des entreprises qui avaient institué ce système, (Cass. Soc n° 95-40821, n° 96-41564, n° 97-40821).

Les montants des indemnités par zone des frais de transport et des temps de trajet sont fixés regionalement et sont différents dans le Bâtiment ou les Travaux Publics.

→ Le lieu d'embauche est le siège de l'entreprise.

Dans certaines entreprises, (elles sont rares), l'heure d'embauche est l'heure où le salarié commence à être payé. Dans la plupart des cas, le salarié vient plus tôt (d'une demi-heure à 1 heure avant) et rentre plus tard le soir sans que ce temps soit payé.

Pourtant ce temps de trajet doit être la plupart du temps considéré comme un temps de travail effectif et payé en heures supplémentaires.

Il n'est pas considéré comme tel si le salarié n'est pas obligé de passer au dépôt et qu'il ne conduit pas le véhicule de l'entreprise, ni ne prend d'instruction, ni ne charge ou décharge le véhicule, ce qui est un cas rare.

Cela est confirmé par beaucoup de jugements en Cour de Cassation et par une circulaire ministérielle du 14 février 2003 (fiche n°9).

Cela est malheureusement peu appliqué et donne lieu à beaucoup de procès.

→ Cas de ceux qui conduisent un véhicule de l'entreprise.

Ceux qui conduisent un véhicule de la société sont normalement en temps de travail effectif puisqu'ils sont sous les ordres de leur employeur (toute faute pendant cette période de conduite peut être sanctionnée par l'employeur).

Zones



Pourquoi

**est contre
l'augmentation
du nombre
des zones de Petit
Déplacement
au-delà
de 50 km ?**

L'instauration par les patrons de zones supplémentaires est contraire aux Conventions Collectives du Bâtiment et des Travaux Publics. Ces conventions prévoient que le salarié soit indemnisé en Petit Déplacement lorsque son chantier est situé dans une zone de 50 km de diamètre autour du siège de l'entreprise. Il est, selon ces Conventions Collectives, en situation de Grand Déplacement :

« si l'éloignement du chantier lui interdit compte tenu des moyens de transport en commun utilisables de regagner chaque soir son lieu de résidence ».

Si le salarié se rend sur le chantier par ses propres moyens il doit être considéré en Grand Déplacement.

Lorsque le chantier se situe au-delà de cette zone, si l'employeur met un moyen de transport collectif à disposition pour s'y rendre, la Cour de Cassation considère qu'un véhicule de l'entreprise est un véhicule de transport en commun), le salarié est rémunéré pendant le temps de trajet qui est considéré comme un temps de travail effectif, son repas de midi étant indemnisé en sus par l'indemnité de repas.

Si le salarié qui est dans un chantier situé au-delà de la zone de 50 km fait le choix de rentrer chez lui avec son propre véhicule cela ne change pas sa situation de Grand Déplacement et son droit à toucher une indemnité de Grand Déplacement égale forfaitairement au prix d'une pension, ainsi en a jugé la Cour de Cassation à plusieurs reprises :

« qu'importe qu'il rentre à son domicile par des moyens dont il supporte lui-même la charge (Cass. Soc n°95-40821, n°96-41564, n°97-40821) ».

L'instauration de zones supplémentaires par les patrons leur permet de contourner la législation, en ne permettant pas au salarié véhiculé par l'entreprise d'avoir son temps de trajet payé comme temps de travail alors qu'il s'agit d'un temps de travail effectif, ou au salarié non véhiculé par la société de percevoir l'indemnité forfaitaire de Grand Déplacement prévue par les Conventions Collectives.

Zones

IPD IGD

Temps de trajet - Temps de travail effectif

Trajet du siège de l'entreprise au lieu de chantier :
ce temps de trajet est le plus souvent qualifié de temps de travail effectif sauf si le passage du salarié par l'entreprise n'est pas obligatoire (*Extraits de la circulaire du 14 avril 2003 - Fiche n°9*)

Le temps de trajet est qualifié de temps de travail effectif lorsque le salarié se tient à la disposition de l'employeur en partant de l'entreprise. C'est le cas notamment :

→ lorsque le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel pour se rendre de l'entreprise à un chantier ou entre les différents chantiers

(Cass. soc. 16 janvier 1996 Soc. SODAREC)

→ lorsque les salariés sont obligés de se rendre au siège avant d'être transportés sur un chantier

(Cass. soc. 31 mars 1993 Soc. PRUNEVIELLE)

→ lorsque les salariés sont tenus de se rendre au siège de l'entreprise avant l'heure d'embauche sur les chantiers, afin de prendre et de ramener le camion et le matériel

(Cass. soc. 13 mars 2002. Soc. DA SILVA et BARBOSA)

→ ou de procéder au chargement et au déchargement de matériaux

(Cass. soc. 12 juillet 1999 MACHADO C./ Soc. LAFON).

Si ces critères sont réunis, le fait que ces temps de trajet ne se situent pas pendant l'horaire habituel de travail ne remet pas en cause la qualification de temps de travail effectif :

→ ainsi est considéré comme temps de travail effectif le temps de trajet effectué en dehors de l'horaire habituel de travail, par le salarié qui conduit un véhicule nécessaire à son activité, notamment pour transporter du matériel ou du personnel

(Cass. soc. 8 janvier 1985 Soc. CIEF et 20 février 1990 Soc. BIDAULT)

→ a contrario, ces temps de trajet ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, dès lors que

les déplacements ont lieu en dehors du temps habituel de travail et qu'il n'est pas démontré que c'était pour se conformer aux directives de son employeur que le salarié effectuait les dits déplacements

(Cass. soc. 16 décembre 1997 Soc. ADEQUAT).

De même, le trajet entre le siège de l'entreprise et le chantier en cas de passage volontaire par le siège ne devrait pas a priori constituer un temps de travail effectif si un tel passage n'est pas imposé par l'employeur mais est laissé au libre choix du salarié :

→ il s'agirait du cas où le salarié a la simple faculté et non l'obligation de passer par l'entreprise afin de bénéficier des moyens de transport assurés par l'employeur pour se rendre sur les chantiers. Cependant cette faculté offerte au salarié doit faire apparaître une réelle liberté dans le choix des modalités de transport et la possibilité de se rendre directement aux chantiers.

Par accord collectif ou par usage, un temps de trajet ne répondant pas aux critères posés par la jurisprudence peut être considéré comme du temps de travail effectif et être rémunéré comme tel.

Une indemnité conventionnelle de trajet peut, en outre, venir se cumuler avec la rémunération versée au salarié au titre du temps de trajet répondant à la qualification de temps de travail effectif. Ainsi, s'agissant plus particulièrement des stipulations de la Convention Collective Nationale des Ouvriers et Employés du Bâtiment du 8 octobre 1990 relatives à l'indemnité de trajet, la Cour de Cassation, qui a eu à se prononcer sur la portée de cette clause, a indiqué que cette indemnité forfaitaire a pour objet de compenser la sujétion que constitue pour le salarié l'obligation de se rendre chaque jour sur les chantiers et d'en revenir et doit, de ce fait, être versée indépendamment de la rémunération du temps de trajet inclus dans l'horaire de travail et du moyen de transport utilisé

(Cass. soc. 6 mai 1998 Soc. ABADIE C./ MARTINS).

Déplacements, non des ~~placements~~ !

En minorant les montants d'indemnisations, les directions se font de l'argent sur les déplacements. Seuls les salariés pâtissent de cette politique budgétaire, il est donc nécessaire de se battre afin d'obtenir des garanties sociales de déplacements dignes du travail réalisé et des frais réellement engagés.

Avec l'aide de la CGT, chez SPIE Nucléaire PEES les salariés ont obtenu grâce à leur détermination et leurs actions, des avancées comme par exemple :

- suppression des grilles régionales d'Indemnités de Petit Déplacement au profit d'une nationale ;
- la mise à disposition d'un véhicule de service ou d'une voiture de location ;
- une carte bleue afin de payer l'essence, les péages et autres faux frais ... ;
- une indemnité de Grand Déplacement à hauteur du barème URSSAF soit : 78,20 € hormis pour le vendredi, samedi, dimanche 66,00 € par jour.

Certes, on pourrait considérer que ces dispositifs sont satisfaisants mais il n'en est rien au regard de la réalité, c'est d'ailleurs l'une des raisons pour laquelle la CGT n'est pas signataire de l'accord d'entreprise.

Nous l'avons prouvé en apportant les chiffres officiels des prix réellement pratiqués dans l'Hôtellerie économique (*hôtels 2**). En 2009, les augmentations hôtelières ont explosé avec des revalorisations de 10 à 27 % atteignant jusqu'à 45 % dans certaines villes.

Aujourd'hui, le prix moyen d'une chambre standard a atteint 111 € et peu monter très rapidement à 117 € sur Reims voir 143 € sur certaines villes, les montants octroyés ne sont donc pas satisfaisant pour la CGT.

D'autre part, le temps de voyage n'est toujours pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas payé comme tel, par conséquent, il se peut que des salariés voyagent durant des heures pour ensuite attaquer leur journée de travail ou vice versa.

Notre employeur se refuse d'entendre notre argumentaire et daigne mettre en place une organisation et des actions de prévention vis-à-vis de ce risque routier, on considère qu'il bafoue *l'article L4121-1 du Code du Travail*.

Par ailleurs, à la question, comment sont indemnisés les membres de la direction lorsqu'ils se rendent sur les chantiers ? Réponse de la Direction « *Les collaborateurs*

qui partent occasionnellement sont remboursés à la note de frais ». Bien entendu, la CGT est interdit de visionner les notes de frais des membres de la Direction, mais aux vues des restaurants et des hôtels qu'ils fréquentent (3,4*) il est certain que les notes sont salées même très salées.

Pour la CGT,
il n'est pas
question qu'il y ait
d'un coté
les nababs et de
l'autre les salariés.
Tous doivent être
logés à la même
enseigne en tirant
vers le haut,
c'est pourquoi,
**la lutte
continue**
...



Bruno CORNET

Luttes

la
CGT

Lafarge

Sylvain MORENO

LAFARGE participe a la destruction de l'activite industrielle en France

Les dirigeants de LAFARGE ont mis en place ces dernières années une stratégie économique et sociale qui a de graves conséquences sur les emplois mais aussi sur l'avenir économique des sites cimentiers français.

En effet, les plus gros investissements de développement de la société se font dans les pays émergents (*Asie, Proche et Moyen Orient*).

LAFARGE Ciments a mis en place une politique de réduction des coûts drastique. La baisse très importante des investissements de maintien qui servent à entretenir notre outil industriel démontre la volonté des dirigeants de la société de tout faire pour fermer des sites à terme.

L'usine de FRANGÉY dans l'Yonne en est l'exemple type depuis quelques semaines puisqu'elle est malheureusement sous le feu des projecteurs.

Pourtant FRANGÉY est une usine rentable avec une carrière viable de plusieurs centaines d'années, de nombreuses filières spécifiques de produits de substitution à proximité et des coûts de production les plus bas de la société il y a encore quelques temps et devenus, selon la Direction Générale, les plus hauts ces derniers mois.

L'entreprise invoque des raisons non fondées comme notamment la baisse importante de l'utilisation du four de la cimenterie résultant, selon elle, d'une diminution importante du marché local.

Mensonges et balivernes !!!

Si aujourd'hui l'utilisation du four de FRANGÉY est basse, c'est parce que l'usine ne livre plus un bon nombre de ses clients habituels. La société les alimente via d'autres usines LAFARGE Ciments mais semble aussi laisser délibérément une partie du marché à ses concurrents.

Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage !!!

Aujourd'hui, LAFARGE Ciments France, c'est un milliard d'euros de Chiffre d'Affaires pour près de 300 millions d'euros de résultat d'exploitation.

Cette rentabilité de 30%, la société l'a maintenue à la même hauteur aussi bien en période de crise qu'en période d'activité normale.

Pour comparaison, l'Industrie Automobile Française dégage 4 à 5% de rentabilité.

Pourtant LAFARGE a décidé de fermer des sites.

L'Union Nationale CGT LAFARGE s'est déplacée sur de nombreux sites LAFARGE Ciments pour intervenir dans des Assemblées Générales en 2010 afin de dénoncer la stratégie de la société.

Le 8 Juin dernier, les salariés de FRANGÉY et leurs familles sont venus manifester pacifiquement devant le siège de LAFARGE Ciments à Saint-Cloud (Hauts de Seine).

Des élus de l'Yonne les ont accompagnés. Alors que rien ne le laissait présager, des CRS ont chargé des femmes et des hommes faisant au passage un blessé qui restera inconscient pendant quelques minutes.

Depuis ces événements, les salariés de FRANGÉY ont voté démocratiquement pour qu'il n'y ait pas de Comité Central d'Entreprise Extraordinaire avant la rentrée prochaine.

Ils ont d'ailleurs interpellé, lors de la journée des maires de l'Yonne le 24 Juin dernier à Auxerre, le Président du Sénat et le Ministre de la Coopération, celui-ci ayant annoncé sur la chaîne de télévision régionale, que le prochain CCE Extraordinaire serait repoussé après l'été.

Pourtant la Direction Générale de LAFARGE Ciments a décidé de programmer cette instance pour le 12 Juillet, bafouant ainsi les plus hautes autorités politiques et se foutant du climat social sur le site de FRANGÉY.

gt



La CGT rappelle qu'un salarié a tenté de mettre fin à ses jours et que les familles souffrent. Certains enfants dessinent même des atrocités.

La CGT avertit une fois de plus les dirigeants de LAFARGE Ciments sur les conséquences dramatiques qui découleraient de sa politique anti-industrielle et anti-sociale.

La Direction Générale de LAFARGE Ciments a tenté de faire passer un ordre du jour hors cadre légal lors du CCE du 12 Juillet, ce qui a eu pour conséquences de reporter la procédure en septembre et de laisser souffler les salariés de FRANGEY.

La CGT se battra sur la forme mais aussi sur le fond car il n'est pas concevable de fermer une usine rentable.

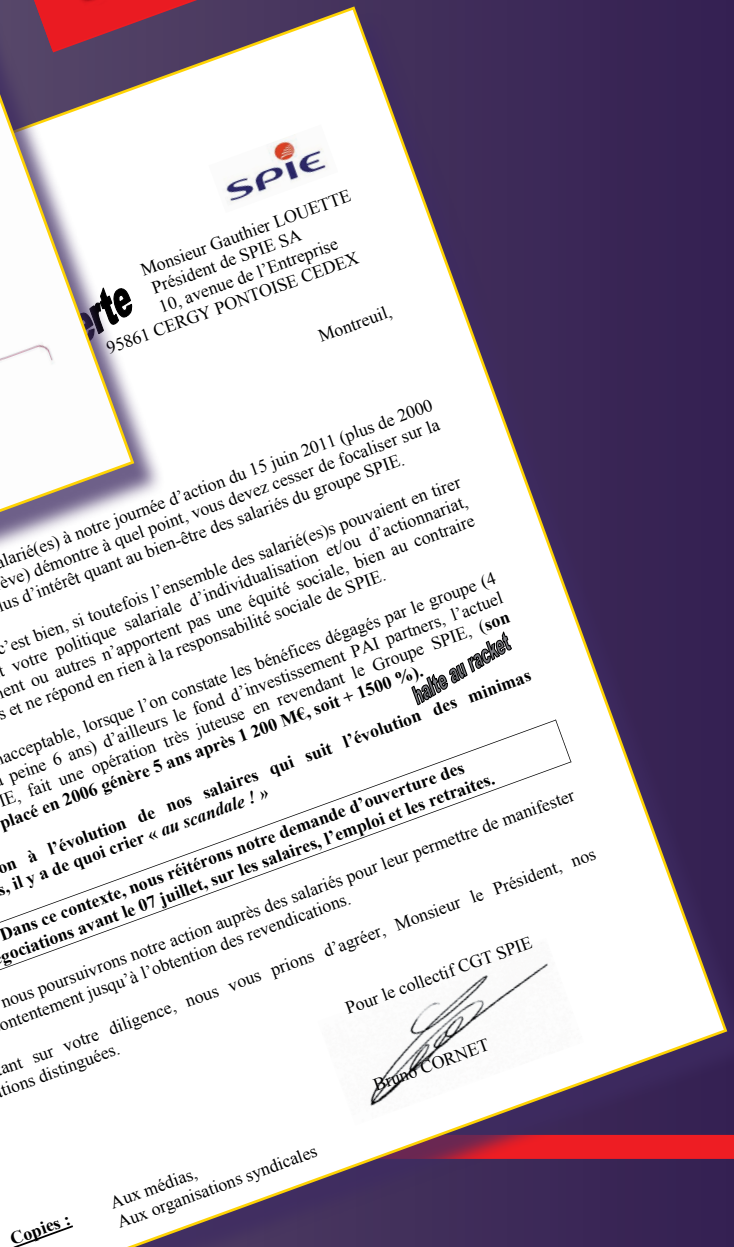
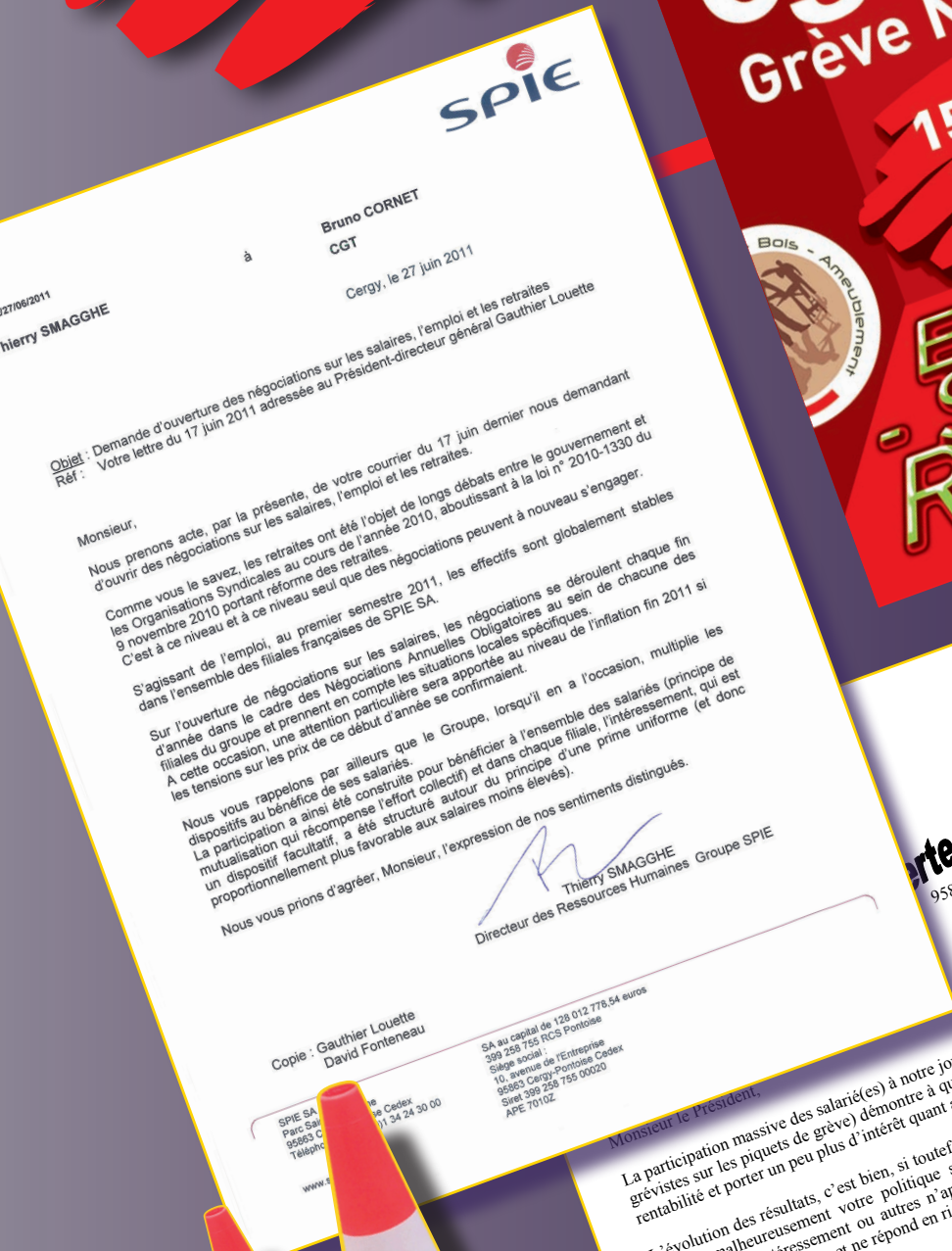
Aucune cimenterie n'est à l'abri de vivre dans les prochains mois le même scénario que vivent aujourd'hui tous les salariés de FRANGEY. Jusqu'à présent la CGT dénonçait la propagande et la manipulation psychologique des dirigeants de LAFARGE. Aujourd'hui force est de constater qu'ils ne s'arrêtent pas uniquement à ce conditionnement moral mais qu'ils passent aux actes comme l'ont fait, de la même manière, d'autres personnages dans une autre Histoire d'un autre siècle pas si loin de nous. La CGT a déjà informé à plusieurs reprises la Direction de la Société sur les conséquences graves de certaines décisions prises sans s'imprégner de l'Histoire et sans prendre le recul nécessaire.

Le passage en force, l'indifférence et le mensonge ne pourront jamais pérenniser une société.

Ces dernières années, diverses restructurations importantes ont fragilisé la société LAFARGE dans sa structure sociale. Aujourd'hui l'entreprise veut fermer une usine et de façon brutale !!!



la
cgt



Spie

Luttes



Le Boursicotage est un luxe, l'Action une nécessité...

Le 15 juin 2011, plus de 2 000 salariés du Groupe SPIE se sont mis en grève à l'appel de la CGT pour les salaires, l'emploi, la retraite et la reconnaissance de la pénibilité.

Cette action n'est pas terminée au contraire elle en appelle d'autres, sachant qu'une intersyndicale à l'échelon européen c'est créée autour de la politique salariale.

Il est vrai, la vente du groupe par PAI Partners à AXA PE et CDPQ Clayton vient valoriser le Groupe SPIE à 2,1 milliards d'euros soit une progression de plus de 100% en 5 ans à contrario les salaires ont à peine évolués de 5 % sur 5 ans.

Le but de ces actionnaires ou dirigeants que ce soit AMEC, PAI Partners, AXA, CDPQ Clayton ou SPIE c'est faire du fric, toujours et encore plus de fric sans ce soucier le moins du monde du bien être de ceux qui créent réellement la richesse.

C'est honteux, scandaleux, c'est du racket, dans ces conditions, il est indéniable, la seule direction à prendre c'est l'action, non pas celle de la bourse mais celle de la lutte car effectivement seule la lutte paie.



Les Négociations

la
cgt

10 ans de lutte contre la
retraite et finir par une vision

ça non,

Tous ensemble, nous étions dans les cortèges pour faire valoir notre droit à une retraite, pleine et entière, dans des conditions dignes, mais surtout au droit de la vivre en bonne santé aussi longtemps que les autres.

La mise en place de la réforme des retraites, et la soi-disante prise en compte de la pénibilité par l'invalidité n'est qu'une des nombreuses expressions de l'autisme de nos élus, et de la mascarade du gouvernement, il faudra s'en souvenir. Le commencement des négociations au niveau des branches exprime tout autant le manque de volonté d'une reconnaissance et d'une réparation de la pénibilité.

Ils usent mais ne paient pas !

Nous ne sommes évidemment pas dupes, la campagne « *pénibilité* » est faite de batailles. nous devons dès à présent nous mobiliser, encore et encore, parce que ce combat s'inscrit dans la durée, année après année. L'obligation faite aux employeurs de négocier, c'est déjà un début. Il nous faut maintenant rassembler, débattre, expliquer, convaincre, pour créer le rapport de force. La reconnaissance de la pénibilité, c'est avant tout celle

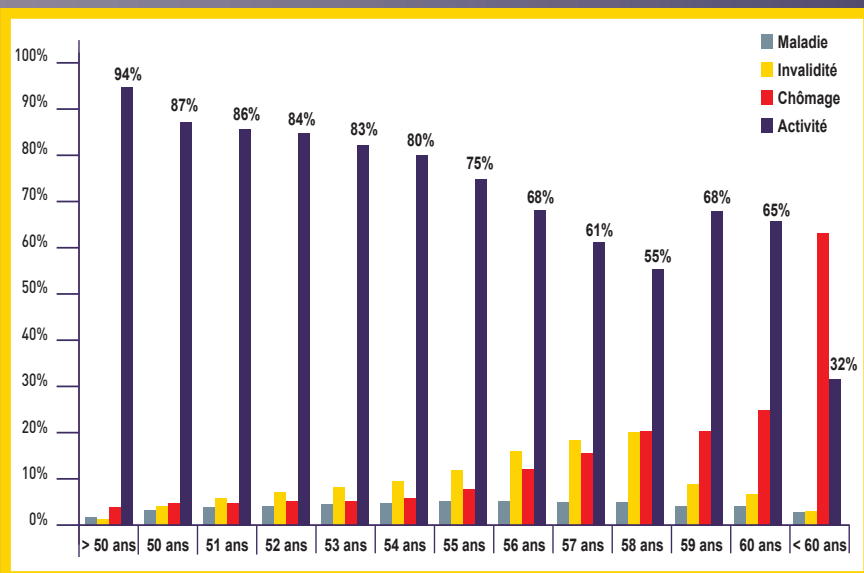
d'une situation qui a été vécue par plusieurs milliers de salariés, qui perdurent et qui ne cessera pas par l'apposition d'une signature au bas d'un feuillet d'accord.

La pénibilité passée et subie par nos anciens, ou celle vécue tous les jours, nous amène à faire reconnaître aux entreprises et aux pouvoirs publics qu'ils n'ont rien fait contre les expositions aux poussières, ni contre le port des charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations, l'exposition aux produits chimiques, aux températures extrêmes, aux bruits, aux travaux répétitifs, et qu'ils ont réglementé à minima voire ignoré les besoins de sécurité et de conditions de travail au profit du patronat. Il est légitime alors de s'interroger : à qui profite le crime ?

Car crime, il y a !

Qui n'a pas mal aux dos, qui ne connaît pas un accidenté ? Qui n'a pas eu d'accident ? Qui peut se lever sans effort ? Les salariés de nos professions sont les plus exposés, ils perdent leur vie au travail (141 morts en 2009 dans le BTP, 22 dans le Bois-Ameublement), ou sont accidentés (130 000 accidents du travail dans le BTP, 27 500 dans le Bois-Ameublement). Les dégâts humains causés par les

Effectif ouvrier de la Construction par catégories par rapport à l'effectif global de la classe d'âge (Source PRO BTP au 31/12/2007)



Pénibilité



commencent !



Laurent ORLICH

destruction de nos régimes de
manichéenne des solidarités !

jamais !

maladies (celles non reconnues comme professionnelles) et l'usure liée à la pénibilité quotidienne ne sont pas encore évalués. **Où sont nos vieux ?** 7% de plus de 55 ans dans les entreprises de BTP ? **Où sont passé les autres ?** La plupart, à la trappe ! Handicapés, inaptes au travail, licenciés pour vieillesse précoce, et autres arrangements ! La « profession » n'apporte aucun soutien aux salariés en difficulté, elle gère par l'exclusion, c'est pour elle plus facile, moins cher, et surtout silencieux, quand le corps fait mal, on défend mal ses droits.

Aujourd'hui nous défendons un projet, ni révolutionnaire, ni ambitieux, mais tout simplement juste ! Nous revendiquons le droit de vivre autant de retraite que les autres. Les salariés de la Construction vivent en moyenne 16 ans de retraite en bonne santé lorsque cette durée est de 21 ans pour un cadre, pourquoi ?

Nos métiers sont plus durs, plus exposés aux risques, plus fatiguant, tout cela, tout au long d'une vie ça use, c'est pour cela que nous voulons obtenir une compensation de cette peine.

Nous revendiquons de ne pas mourir plus tôt !

Nous voulons que nos efforts, notre force de travail soient payés en jours de repos « supplémentaires », en jours d'allègement car le corps doit se reposer.

Nous revendiquons des conditions décentes de vie au travail et des conditions de travail respectant l'homme, sa vie, son rythme. Les déplacements, les cantonnements de misère, le port des charges, nous sommes des bâtisseurs, des constructeurs, des ouvriers, nous devons être considérés comme des hommes respectables et respectés, ceux d'ici comme ceux d'ailleurs.

Pour tout cela, nous voulons :

→ **L'année de cotisation bonifiée**, 15 mois de cotisation retraite pour une année de travail à des postes durs, soit après 30 ans de travail exposé, une retraite anticipée de 5 ans.

→ **Un suivi réel des expositions, pour chaque métier**, indépendant des employeurs, avec des indicateurs précis, mesurables et vérifiables (il n'y a pas de suivi des expositions aux poussières d'amiante dans la plupart des entreprises du BTP non spécialisées). Doit-on faire confiance pour l'exposition à la pénibilité ?

→ **Un financement juste** basé sur la solidarité nationale, car nous construisons pour tous, nous nous usons pour tous, mais aussi sur un fond d'indemnisation de nos professions, une cotisation salariale.

→ **Une prévention efficace des risques, contrôlée par les salariés**, nous voulons le renforcement, la formation et les moyens de suivi pour les représentants du personnel, que la prévention des risques soit une réalité, que les manquements à la sécurité, chez les majors comme chez l'artisan soient sanctionnés et non pas accompagnés par les Fédérations Patronales, les Organismes et la Justice. Nous voulons que nos métiers perdurent, soient reconnus, et nous donnent droit à une retraite digne !

bilité



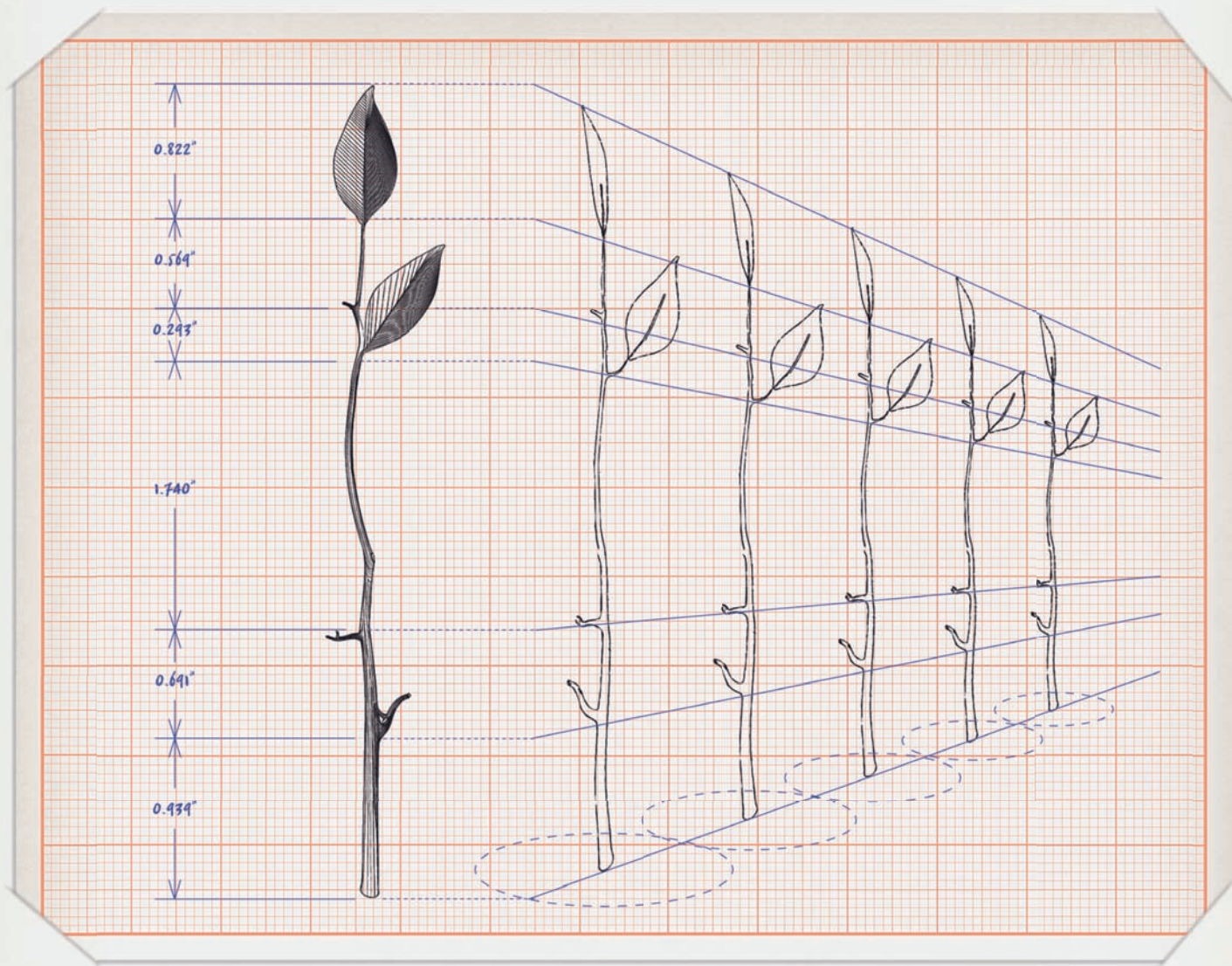
PYLÔNE ÉLECTRIQUE

EAU

PROPRETÉ

ÉNERGIE

TRANSPORT



★ BETC EURO K&C RCS 403 210 032 Paris

POUR NOUS, NETTOYER LA FORÊT, C'EST CRÉER DE L'ÉLECTRICITÉ ET DE LA CHALEUR

VEOLIA ÉNERGIE-DALKIA, leader européen des services énergétiques, construit en France 7 nouvelles centrales de biomasse. Leur but : valoriser 570 000 tonnes de biomasse, principalement issues du bois non exploité par les industries du bois ou laissé en forêt, afin de produire de l'électricité et d'alimenter en chaleur plus de 82 000 foyers. Ainsi, VEOLIA ÉNERGIE-DALKIA contribue à nettoyer la forêt pour favoriser sa croissance. VEOLIA ENVIRONNEMENT apporte de la même façon des réponses inventives dans les domaines de l'eau, de la propreté et des transports.

INVENTER POUR L'ENVIRONNEMENT

VEOLIA
ÉNERGIE

la cgt

Je travaille dans le Groupe GDF-Suez, plus précisément chez INEO. Voilà 6 ans, on m'a proposé de me présenter aux élections DP/CE de ma société. Je l'ai fait, sans trop savoir en quoi cela consistait et quelles étaient les prérogatives des élus DP/CE. J'ai été élu - pour un autre syndicat que la CGT, à l'époque - puis, j'ai rencontré des élus CGT qui faisaient partie du CE depuis déjà quelques années. Elu suppléant, je me suis totalement investi dans mon mandat, bien que mon syndicat m'ait lâché. A ma grande surprise, étant isolé, les élus

CGT du CE ne m'ont pas laissé tomber, m'ont informé, aidé dans mes actions ... comme si j'avais toujours fait partie de leur équipe. Très logiquement, quelques mois après les avoir rencontrés, j'ai adhéré à la CGT. **J'y ai appris ce qu'était la solidarité, le combat entre les inégalités dans le monde du travail et l'injustice sociale. Ce que combat fermement la CGT. J'y ai aussi découvert la « formation », celle qui nous permet d'avoir des épaules solides et des arguments face à des groupes de plus en plus inhumanisés et toujours prêts à asservir leurs employés.**

C'est pour tout cela que je suis fier d'avoir intégré la CGT car, dans l'action, c'est à mes yeux, le seul syndicat qui ne retourne pas sa veste devant toutes les inégalités que nous rencontrons tous les jours.

Je suis aujourd'hui toujours élu au CE, toujours DP, et depuis peu DS et plus que jamais sous l'étiquette de la CGT. Merci à ceux qui m'ont fait découvrir la CGT, merci à nos formateurs et aux nouveaux copains que j'ai rencontré depuis des années et bienvenue aux nouveaux adhérents dans la grande famille de la CGT.

→ **Laurent DUPOUY - INEO**



IPD (suite) - IGD

Vide juridique !



Depuis des années, nous sollicitons les Fédérations Nationales des Travaux Publics et du Bâtiment afin d'obtenir officiellement les conditions d'indemnisations et les minimas salariaux régionaux octroyés pour les personnes étant limitrophes d'une région à l'autre.

Pour cause, un salarié peut-être amené à travailler dans une autre région, que celle relevant de sa résidence et/ou de son lieu d'embauche.

Deux courriers avec AR du 18 novembre 2010, sont partis aux Fédérations Nationales, nous n'avons reçu aucune réponse écrite, verbalement, il nous a été précisé qu'il y a bien un vide juridique à ce sujet. Pour notre part, l'instauration d'une grille nationale telle que nous la revendiquons dans le statut des salariés de la FNSCBA comblerait ce vide juridique et stopperait tout dumping social.

→ **Bruno CORNET**



Nous Revendiquons :

Juin 2011

Pour le Petit Déplacement :

- Le panier au prix réel d'un repas partout et pour tous.
- La prise en charge de frais annexes (parking, péage ...)
- L'indemnisation des frais kilométriques réels (domicile - chantier) au tarif fiscal et non des zones, pour les salariés se rendant directement au chantier pour les frais et temps de trajet.
- Le paiement du temps de trajet comme temps de travail effectif du dépôt au chantier (et l'inverse) ou de chantier à chantier.
- Le contrat de travail doit préciser les modalités de déplacement (lieux d'embauche, moyen de déplacement).
- Pas de zone au-delà de 50 km.

Pour le Grand Déplacement :

- Instaurer un délai de prévenance de 8 jours, notifier par écrit les conditions du Grand Déplacement : lieu du chantier, lieu de résidence, moyens de déplacement, de logement (un par chambre), lieux de restauration, montant de l'indemnisation, etc.
- Le montant forfaitaire (pas de justificatif à fournir) de l'indemnité de Grand Déplacement doit être égal au minimum au barème URSSAF (79,60 euros en Province et 95,40 euros sur la région Parisienne), 5 jours par semaine et il ne peut être inférieur au prix d'une pension sur place.
- L'entreprise doit fournir un véhicule.
- Paiement du temps de transport pour se rendre au chantier et lors des voyages périodiques comme temps de travail effectif.
- Paiement d'une indemnité d'éloignement de 20 Euros par jour visant à compenser la contrainte du Grand Déplacement.
- Paiement de l'indemnité de Grand Déplacement aux salariés détachés des autres pays.

Nom et Prénom

Entreprise

Signature

.....
--	--	--

FNSCBA

Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement

Case 413 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél. : 01 48 18 81 60 - Fax : 01 48 59 10 37 - CCP 4115-22 M Paris

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

