

Il existe aussi des primes d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière si vous êtes amenés à faire des travaux qui ne rentrent pas dans le cadre « normal » et « habituel » du métier.

LE DROIT DE SE SYNDIQUER, L'IMPORTANCE DE S'ORGANISER.

Nous sommes organisés dans un syndicat, parce que nous pensons que nous avons besoin d'une organisation de classe pour faire valoir nos droits et, si possible, en conquérir de nouveaux.

Les luttes menées par les travailleurs ont été guidées par un principe : plier la productivité aux besoins humains et non les humains aux besoins de la productivité. Ceci a motivé les luttes pour la réduction du temps de travail, pour les congés payés, la retraite, la sécurité sociale, le système de mutualisation.

Nous voulons nous informer sur nos droits et lutter contre les abus largement pratiqués par les patrons dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Ils rognent sur les conditions de sécurité, sur les conditions de travail. Les heures supplémentaires ne sont pas toujours comptées, et le droit aux congés payés est souvent bafoué. Nombre de licenciements sont abusifs et le recours à l'intérim souvent excessif.

**ISOLÉS FACE À DES PATRONS
ORGANISÉS NOUS SOMMES FAIBLES.
C'EST POURQUOI NOUS VOULONS UN
SYNDICAT QUI SOIT UN OUTIL AU
SERVICE DES TRAVAILLEURS, SANS
AUTRES INTÉRÊTS QUE CEUX DES
TRAVAILLEURS.**



**PERMANENCES
DU SYNDICAT UNIFIÉ
DU BÂTIMENT
ET DES TRAVAUX PUBLICS
LE PREMIER SAMEDI DU MOIS
AU LOCAL DE LA CNT
36 RUE SANCHE DE POMIERS,
BORDEAUX (QUARTIER DES CAPUCINS)**



Syndicat Unifié du Bâtiment
et des Travaux Publics

Confédération Nationale du
Travail
36 rue Sanche de Pomiers
33800 Bordeaux

**OUVRIERS, OUVRIÈRES
DU BÂTIMENT ET DES
TRAVAUX PUBLICS**



**CONNAISSEZ
VOS DROITS !**

PIQUIRE DE RAPPEL

Selon l'article L.120-3 du code du travail, un contrat de travail est un « lien de subordination juridique permanent à l'égard de l'employeur ». En clair, seul le patron détient le pouvoir décisionnel au sein de l'entreprise. Il décide de la naissance d'un contrat, de sa gestion, de sa fin, de son volume horaire. Nous ne croyons guère à "l'égalité au sein de l'entreprise". Mais il existe des droits en contre-partie de cette inégalité.

LE CODE DU TRAVAIL

Le code du travail, est un texte juridique qui encadre le « lien de subordination » défini plus haut. Pour nous, c'est un moindre mal qui permet d'obtenir quelques contre-parties.

Plus ce code du travail est fort et plus vous serez en capacité de négocier votre force de travail. Il n'est pas étonnant dès lors que les patrons cherchent à obtenir un allègement (sous prétexte de vouloir simplifier un texte trop compliqué) du code du travail.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Il existe une convention collective nationale du bâtiment et une autre pour les travaux publics qui fixent notamment : les conditions d'un contrat de travail, son volume horaire, et les conditions de sa

rupture. Y figure également la législation en matière de congés payés, la durée légale de travail (aujourd'hui 35h/semaine), les conditions des heures supplémentaires, ...

Ensuite, chaque année, certains critères sont renégociés régionalement (et paraissent dans les conventions collectives régionales) : le taux horaire, la salaire minimum, les primes, ...

Les entreprises ont obligation de mettre à la disposition de l'ensemble des salariés les conventions collectives correspondant aux métiers représentés dans la boîte.

LE SALAIRE

Le salaire, est une des contre-parties au temps de vie que l'on donne pour l'entreprise, c'est le prix de notre force de travail (ou, tout du moins, son estimation).

La fiche de salaire

Nous pensons qu'il est important que chaque travailleur soit en capacité de lire et de déchiffrer sa feuille de salaire. C'est le minimum de connaissances à avoir pour être en apte à faire valoir ses droits et d'essayer de négocier au mieux sa force de travail.

Beaucoup de choses sont notifiées sur la feuille de paye:

Le montant du salaire

Le salaire brut (ou salaire indirect). C'est le montant total du salaire, une partie étant directement et immédiatement touchée (le salaire net) l'autre partie étant

destinée à constituer des caisses de mutualisation : assurance maladie, retraite, assurance chômage, mutuelle... En théorie, ces cotisations ont pour but de constituer des fonds pour l'avenir en cas de nécessité (maladie, accident du travail, formation, chômage, ...).

C'est ce que les patrons aiment appeler « les charges ». Or, ce ne sont pas des « charges patronales » mais bel et bien des cotisations salariales. Ca fait partie de votre salaire ! Et quand l'Etat annonce diminuer les « charges », il diminue en fait le salaire brut des travailleurs.

Le taux horaire

Sur le bulletin de paye doit être spécifié votre catégorie professionnelle (qui va du niveau I : ouvrier d'exécution, au niveau IV : maître ouvrier / chef d'équipe) ainsi que votre coefficient (de 150 à 270). Vous êtes classés dans telle ou telle catégorie selon plusieurs critères (contenu de l'activité, autonomie et initiative, technicité, formation, expérience). Il est important de négocier cet échelon au moment de la signature du contrat de travail, car cette classification fixe le taux horaire minimum dû. Ce taux horaire doit être spécifié sur votre feuille de salaire.

Votre salaire est le résultat du taux horaire multiplié par le nombre d'heures de travail. La durée légale étant de 35h/semaine, le nombre d'heures mensuel de référence est de 151,67 heures. Si votre taux horaire est de 8,44 euros (montant du SMIC), alors votre salaire mensuel sera : 151,67 x 8,44.