



L'ARTISAN

de VOS droits

LE JOURNAL DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

Un nouveau journal pour les salariés de l'artisanat !

Près de 3 millions de salariés travaillent dans le secteur de l'artisanat et comme dit la publicité, « c'est la première entreprise de France ». Présents dans les secteurs de l'alimentation (boulangerie, boucherie...), du bâtiment (électricité, menuiserie, plomberie...), de la production (couture, ébénisterie, maroquinerie...) et des services (coiffure, taxi, esthétique...), les travailleurs de l'artisanat sont principalement embauchés dans des structures qui comptent moins de 10 salariés.

Dans ce secteur d'activité, il n'existe pas ou peu d'institutions représentatives du personnel, pas de délégués du personnel, ni comité d'entreprise (CE) et encore moins de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

C'est donc tout naturellement que la CGT, première organisation syndicale française, a décidé d'être plus présente à vos côtés, encore plus à votre écoute, pour vous défendre et vous représenter.

Ce journal a donc l'ambition d'être le trait d'union entre les salariés des petites structures artisanales et notre organisation. Vous y trouverez des renseignements pratiques et utiles (adresse et numéro de téléphone de nos unions locales) ou encore des informations qui touchent à vos droits et les moyens de les faire respecter. Ce premier numéro sort juste avant les vacances d'été, nous rappelons donc les règles relatives aux congés payés.

La législation du travail est calquée sur celle des grosses entreprises. Or, il est certainement plus difficile de revendiquer des droits nouveaux lorsque l'on est dans des sociétés de petite taille ou embauché par un entrepreneur. Une enquête indique que 70 % des salariés de l'artisanat estiment ne pas être suffisamment payés et demandent en moyenne une hausse des salaires mensuels de 400 €. Ils pensent important de bénéficier de droits sociaux (chèque déjeuner, mutuelle), et obtenir les mêmes droits pour tous les salariés TPE, PME, grandes entreprises. La CGT n'accepte pas cette injustice.

Pour parvenir à améliorer les conditions de travail et les rémunérations des salariés de l'artisanat, nous avons besoin de vous rencontrer. La CGT ouvre donc grand ses portes, à vous de les franchir !

Salariés de l'artisanat : pour vos droits, pensez Union Locale CGT ! (liste p.8)

SOMMAIRE

Page 2
la représentation syndicale

Page 3
Vos droits
- Vive les congés payés
- Arrêts maladie et congés payés
- Congés pour événements familiaux

Pages 4-5
Les grands principes du repos dominical
- Un peu d'histoire
- Travail dominical et de nuit : un non sens économique
- Du nouveau avec le rapport Bailly



Page 6
Quelques règles à connaître sur le travail saisonnier
- Précisions sur le plan juridique

Page 7
Job d'été !
Formalités et obligations...

Page 8
Adresses et contacts



» Représentation syndicale dans les petites entreprises

Le 21 décembre 2012, les salariés des très petites entreprises (TPE) exprimaient par leur vote, leur confiance à la CGT qui recueillait 29.54 % des voix au niveau national, soit 10 % de plus que la seconde organisation.

Concernant l'Auvergne, la participation était de 14 % soit 4 % de plus qu'au niveau national. Dans notre région, la CGT est de loin la première organisation puisqu'elle obtenait 38 % des suffrages. Bien que ce mode de représentation ne corresponde pas aux revendications de la Cgt préférant de véritables institutions avec des élus, on peut tout de même tirer quelques enseignements de ce scrutin.

Aussi, les salariés des TPE nous ont donné des responsabilités. Aux organisations CGT de transformer le mandat accordé par les salariés en actions concrètes. Leurs revendications doivent être prises en compte et portées, tant par les syndicats que les unions départementales ou locales... Aucun salarié ne doit rester isolé. Pour cela nous avons la volonté d'aller à leur rencontre, les écouter, les convaincre de rejoindre la cgt.



Congés pour événements familiaux



| | Bénéficiaires | Boulangerie/pâtisserie | Coiffure | Hôtel/ cafés/ restaurants |
|-----------------------|------------------------------------|------------------------|----------|---------------------------|
| Mariage | salarié | 6 jours | 4 jours | 4 jours |
| | enfant | 1 jour | 1 jour | 1 jour |
| Naissance ou adoption | enfant | 3 jours | 3 jours | 3 jours |
| Décès | conjoint, PACS, enfant | 2 jours | 2 jours | 2 jours |
| | parents | 1 jour | 1 jour | 1 jour |
| | beaux-parents | 1 jour | 1 jour | 1 jour |
| | frère, sœur, grands-parents | 1 jour | 1 jour | 1 jour |
| Rentrée scolaire | enfant scolarisé de 13 ans au plus | | 3 heures | |

» Arrêts maladies décomptés des congés payés

Selon la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), un salarié tombant malade alors qu'il est déjà en congés payés peut reporter les jours de congés dont il n'a pas pu bénéficier du fait de sa maladie.

C'est ce que vient de décider la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dans un arrêt du 21 juin 2012. Jusqu'à présent, sauf disposition conventionnelle plus favorable, la première cause de suspension du contrat de travail prévalait sur la seconde.

Lorsqu'un salarié était en congés payés, il ne pouvait déduire de ces derniers la période pendant laquelle il était en arrêt de travail pour maladie. Les juges communautaires donnent ainsi la possibilité au salarié malade de conserver la totalité des congés payés acquis, peu importe que l'arrêt maladie intervienne avant ou pendant ses vacances.

Vive les congés payés !

La période de congés payés est en cours, c'est l'occasion de faire le point sur ce droit fondamental.

Acquisition des congés payés

Depuis le 1^{er} juin 2012, les salariés en contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier de congés payés, sans condition minimale d'activité ; en effet, il n'y a plus lieu d'exiger des salariés qu'ils aient travaillé préalablement pendant un temps équivalent à 10 jours de travail effectif. Les salariés en CDD ou les intérimaires bénéficient, eux, toujours d'un régime spécifique : une indemnité correspondant aux congés non pris leur est versée en fin de contrat, sans condition de présence minimale.



Période et durée

Les congés payés s'acquiert sur une période de 12 mois : du 1^{er} juin au 31 mai.

La période de congé principal s'étend, sauf disposition conventionnelle plus favorable, du 1^{er} mai au 31 octobre. Le salarié doit prendre au moins 12 jours ouvrables de congés continus entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sans pouvoir dépasser 24 jours ouvrables. La 5^{ème} semaine doit, en principe, être prise en dehors. Ainsi, la 5^{ème} semaine ne peut être en principe accolée aux 4 autres semaines. Toutefois, les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, tels que les salariés étrangers ou ressortissants des DOM-TOM, peuvent demander la totalité de leur congé durant la période d'été. Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur. S'il travaille moins d'un mois, le congé sera calculé au prorata du temps de travail accompli.

S'il a travaillé l'intégralité de la période de référence, il a droit à 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines (C. trav., art. L. 3141-3). La règle est identique pour les salariés à temps partiel.

Ordre des départs

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel.

L'employeur doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint (*ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité*), de l'ancienneté et d'une éventuelle activité du salarié chez un ou plusieurs employeurs

Les conjoints ou partenaires liés par un PACS, travaillant dans la même entreprise, ont droit à un congé simultané (C. trav., art. L. 3141-15). Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés moins d'un mois avant le départ.

Incidence des jours fériés

Lorsque le décompte des congés s'effectue en jours ouvrables et que le jour férié est chômé dans l'entreprise, ce jour férié ne peut ni avoir le caractère de jour ouvrable ni être décompté en jour de congé payé. Il en va de même si le jour férié chômé coïncide avec un jour ouvrable habituellement non travaillé dans l'entreprise (*exemple, le samedi*).

À l'inverse, si le jour férié inclus dans les congés n'est pas chômé dans l'entreprise, il doit être décompté comme un jour de congé payé. À noter : les dates des congés doivent figurer sur le bulletin de salaire, tout comme l'indemnité correspondante.

Le fractionnement

Le fractionnement des 4 semaines de congé principal n'est possible qu'après avis conforme des délégués du personnel et accord du salarié.

Dans ce cas, l'employeur doit des jours de congés supplémentaires, sauf renonciation express du salarié.

| Jours ouvrables de congés pris en dehors de la période du 1 ^{er} mai - 31 octobre | Jours de congés supplémentaires |
|--|---------------------------------|
| de 1 à 2 jours | 0 |
| de 3 à 5 jours | +1 |
| de 6 à 12 jours maximum | +2 |

**Pour plus de précisions :
veuillez vous adresser
aux Unions locales ou départementales
de la liste page 8**

» Un peu d'histoire

C'est une loi du 13 juillet 1906, qui grâce aux mouvements des employés du commerce, a octroyé à ces derniers et aux salariés de l'industrie, un repos de 24 heures après 6 jours de travail.

L'article 2 de cette loi fixe ce repos le dimanche, permettant ainsi aux travailleurs la reconstitution de leur force de travail.

Depuis, la lutte des salariés n'a cessé de produire des acquis.

En 1919, la journée de 8 heures introduite dans la loi, avec une durée de travail hebdomadaire à 48 heures, donne la possibilité aux ouvriers de faire leurs courses en semaine et consolidera le repos dominical.

C'est en 1936, avec la semaine de 40 heures que le dimanche est conforté et entre dans ce qu'on appellera le « week-end ».

Cette journée de repos permet, depuis, à une majorité de travailleurs de se détendre et de maintenir un équilibre social et familial.

Rappelons qu'au début du 20^{ème} siècle l'espérance de vie se limitait à moins de 40 ans pour 45 % des employés et des coiffeurs.

» Les grands principes du re

Les principes qui régissent le repos hebdomadaire le dimanche restent en vigueur

Ces principes sont au nombre de trois :

- Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine (*article L. 3132-1 du code du travail*)
- Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos quotidien. (*article L. 3132-2 du code du travail*)



- Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche (*article L. 3132-3 du code du travail*).

Des dérogations plus ou moins justifiées

Les nombreuses dérogations ne sont pas toutes justifiées.

Personne ne conteste la nécessité d'assurer en permanence, y compris le dimanche :

- La permanence des soins,
- Le transport de voyageurs,
- La sécurité des biens et des personnes
- Les soins pour animaux
- La production d'électricité
- Etc.

Il est cependant largement discutable, voire contestable que les usines, les services, les commerces... continuent leur activité le dimanche.

Il existe des dérogations dans près de 200 types d'activités différentes.

N'est-ce pas largement suffisant ?

Travail dominical et de nuit : un non sens économique

Le Travail dominical et le travail de nuit ne cessent de faire parler. Sous la pression du MEDEF et du patronat de grandes enseignes, la loi est régulièrement transgressée. Le gouvernement tergiverse et joue un jeu dangereux. Si le code du travail encadre ces horaires atypiques c'est avant tout pour préserver la santé, la vie de famille, la vie en société pour l'ensemble des salariés. Sans ces limites, acquises au fil des années de luttes, tous les abus seraient encore permis.

La CGT soutient que ces deux formes de travail doivent rester l'exception.

La faiblesse du pouvoir d'achat a contraint certains salariés à adhérer à ces dérèglementations. Les défenseurs de la libéralisation des ouvertures dominicales ou du travail de nuit posent comme unique argument la création d'emplois et le gain économique pour notre pays.

Pourtant, d'après une étude du CREDOC* il ressort que 43 % des Français se déclarent enclins à faire des achats le dimanche plutôt que le reste de la semaine si tous les magasins étaient ouverts le dimanche. Ils sont cependant bien peu nombreux à affirmer que ces achats du dimanche les conduiraient à augmenter leurs dépenses totales pour les catégories de produits considérés.

*Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (novembre 2008)

Repos dominical

Les dérogations actuelles qui concernent le commerce



La loi prévoit déjà des dérogations concernant, notamment, les zones touristiques, thermales, culturelles : Vichy, par exemple, figure parmi les villes où les commerces sont ouverts le dimanche à ce titre là !

Dans ces zones, la loi prévoit que le travail du dimanche est de **PLEIN DROIT** ce qui supprime toute obligation de compensation qu'elles soient financières ou autres.

Au-delà des zones géographiques, la loi accorde des dérogations permanentes au repos dominical à certaines activités commerciales : ameublement, jardineries...

Enfin l'ensemble des activités commerciales peut demander, au maire de la Commune, le droit d'ouvrir jusqu'à cinq dimanches par an.

Il est donc évident que l'effet de la libéralisation de l'ouverture des magasins le dimanche n'aura aucun effet sur le chiffre d'affaire. L'essentiel des ventes réalisées le dimanche correspond au transfert de ventes initialement réalisées les autres jours de la semaine.

Le débat sur le travail dominical et le travail de nuit ne peut se limiter à ces seuls prismes.

Il s'agit bien d'un choix de société dont les répercussions pourraient être bien plus graves, nombreuses et importantes que celles qui traversent les débats actuels.

» Du nouveau avec le rapport Bailly

A la demande du gouvernement, le rapport Bailly préconise un certain nombre de modifications à la loi.

1) Il **préconise** de revenir sur la dérogation permanente au repos dominical dont bénéficie le secteur de l'ameublement, en accordant un délai d'application reporté à juillet 2015.



2) Il **préconise** l'augmentation du nombre de dimanches ouverts pour l'ensemble des salariés du commerce (*passer de 5 à 12 dimanches par an*). Le maire pourrait accorder l'ouverture de 7 dimanches au lieu de 5 actuellement, et l'employeur disposerait du droit d'ouvrir 5 autres dimanches, sur simple déclaration et sans avoir à en

justifier. En contrepartie le salarié bénéficierait d'un jour de repos compensateur et la rémunération du dimanche serait double, pour combien de temps ?

3) Il **préconise** une nouvelle définition des zones géographiques qui dérogent au repos dominical en créant des **P**érimètres d'**A**nimation **C**oncertés **T**ouristiques (PACT) et des **P**érimètres d'**A**nimation **C**oncertés **C**ommerciaux (PACC). Le rapport propose des critères plus nombreux et précis que ceux actuellement en vigueur, sans que ceux-ci ne soient réellement encadrés.

4) Il **préconise** une nouvelle dérogation permanente, permettant l'ouverture de tous les magasins de bricolage, tous les dimanches partout en France. Cette préconisation est effective depuis le décret du 9 mars 2014.

COMPENSATION POUR LES SALARIES

Concernant les nouvelles zones touristiques, le travail du dimanche doit donner lieu à compensations : le rapport Bailly renvoie la définition de celles-ci à la négociation collective, soit au niveau de la branche professionnelle, soit au niveau du site ou de l'établissement. L'accord doit prévoir : au moins une compensation salariale (pas de montant minimum prévu) ; un repos compensateur (sans précision) ; des mesures visant à concilier vie professionnelle et personnelle...

LES SALARIES DES PETITES ENTREPRISES ENCORE EXCLUS

Alors que le rapport BAILLY prévoit des compensations au travail du dimanche dans les zones touristiques, il exclut, EXPLICITEMENT, les personnels des entreprises de moins de 11 salariés. C'est une nouvelle injustice que la Cgt dénonce. De quel droit des salariés travaillant dans la branche ou le secteur géographique concerné par un accord de compensation au travail du dimanche en seraient exclus au motif que leur entreprise emploie moins de dix salariés ?

› Quelques règles à connaître sur le travail saisonnier

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...), indépendamment de la volonté de l'employeur.



Pour des droits en toutes saisons.

Contrairement au contrat à durée déterminée classique, le contrat saisonnier ne donne pas lieu à la prime de précarité (qui en principe est de 10 % à la fin du contrat). Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD.

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa **reconduction d'une saison à l'autre**. Mais si celle-ci prévoit la reconduction automatique de l'emploi, le contrat saisonnier risque d'être requalifié en contrat à durée indéterminée. La clause doit simplement prévoir une priorité d'emploi en faveur du salarié. Une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur ayant occupé un salarié saisonnier de le réemployer pour la même saison de l'année suivante ; c'est le cas dans les secteurs du « **tourisme social et familial** » et celui des « **remontées mécaniques et domaines skiables** ».

Ne sont pas saisonniers, les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise (par exemple, contrat signé avec un serveur pendant les 6 mois

d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski). Certains CDD, parmi lesquels le contrat saisonnier, peuvent ne pas comporter de date précise d'échéance. Si tel est le cas, le contrat saisonnier doit néanmoins préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié).

Particularités du contrat de travail saisonnier

Comme pour les autres contrats la durée normale de travail est fixée à 35 heures. Cependant, elle peut être aménagée. La limite à ne pas franchir : 48 heures de travail hebdomadaire.

En outre, les journées ne peuvent excéder 10 heures. Un aménagement spécial est prévu pour les moins de 18 ans qui ne peuvent effectuer plus de 8 heures par jour. Les salariés de moins de 17 ans perçoivent 80 % du Smic. Les 17-18 ans en perçoivent

90 %. Tout salarié doit bénéficier de 20 minutes de pause toutes les 6 heures et d'un jour de repos par semaine. Il n'est pas possible de réaliser plus de 40 heures supplémentaires par trimestre. Si celles-ci sont payées, le salaire relatif aux 8 premières heures est majoré de 25 %, et les suivantes de 50 %. Si le salarié les récupère en temps de repos, le temps de repos des huit premières heures doit être majoré de deux heures (soit 25 % de plus) ; les heures suivantes doivent être majorées de 50 % soit une demie heure de plus par heure récupérée.

Si le salarié ne peut prendre ses repos compensatoires à la fin de son contrat en raison du début d'un nouvel emploi ou d'une formation, il peut en demander le paiement.

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu'il a effectué dans une même entreprise.

Précisions sur le plan juridique

Selon une circulaire de 1978, est saisonnier un travail d'une durée totale de huit mois par an au maximum ; ce travail doit être appelé à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (tourisme, notamment) ; le contrat doit être effectué pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations. Les circulaires postérieures reprennent cette définition, tout comme la Cour de cassation : « le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collective ». On retrouve donc le secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire, le secteur du tourisme dont l'activité est étroitement liée aux saisons (plagistes, moniteurs de ski, de voile, de natation, etc.), mais aussi des secteurs dont l'activité est seulement accrue du fait de la saison par rapport au rythme normal (commerces des stations touristiques, hôtellerie, transports urbains d'une ville touristique, etc.). Dans cette dernière hypothèse, pour bénéficier du contrat saisonnier l'employeur doit justifier du caractère **régulier, prévisible et cyclique de la répétition des travaux saisonniers**. S'il ne peut apporter ces justifications il peut recourir aux contrats à durée déterminée normaux dont les règles sont plus stricts (CDD). Par conséquent, un surcroît d'activité ou des travaux indépendants du rythme des saisons ne peuvent être considérés comme « saisonniers ».

» Job d'été : formalités et obligations pour les mineurs

Les vacances scolaires ou universitaires approchent et beaucoup de jeunes sont déjà à la recherche d'un job d'été pour financer leurs études ou pour se faire de l'argent de poche. Il s'agit aussi de se familiariser avec le monde du travail et ses contraintes.



Dès lors qu'ils ont plus de 14 ans, tous les jeunes peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers et adaptés à leur âge, pendant leurs vacances scolaires et universitaires. Cependant, des règles particulières doivent être respectées

Les règles spécifiques d'embauche pour les jeunes de 14 à 16 ans.

Voici les conditions à respecter :

- **Durée des vacances scolaires** : la durée des vacances doit être d'au moins 14 jours et ils doivent disposer d'une durée minimale de congés, soit la moitié de la durée totale des vacances. Exemple : si le jeune dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours,
- **L'autorisation des représentants légaux** : il est nécessaire d'obtenir l'autorisation écrite de ses représentants légaux avant de signer le contrat de travail,
- **L'autorisation de l'inspecteur du travail** : l'employeur doit demander une autorisation de recruter à l'inspecteur du travail 15 jours avant l'embauche. Sa demande indique : la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération. Elle doit être accompagnée de l'accord écrit du représentant légal du jeune.

L'inspecteur du travail dispose de 8 jours pour informer l'employeur de son désaccord. En l'absence de réponse au-delà de ce délai, l'autorisation de recruter est réputée acquise,

- **L'avis favorable du médecin du travail,**
- **La durée du travail** : elle ne peut excéder 35 heures par semaine et 7 heures par jour.
- **La rémunération** : au moins 80 % du SMIC sauf si la convention collective prévoit des rémunérations plus favorables.

Les règles spécifiques d'embauche pour les jeunes de 16 à 18 ans

Voici les conditions à respecter :

- **L'autorisation des représentants légaux** : il est nécessaire d'obtenir l'autorisation écrite de ses représentants légaux avant de signer le contrat de travail
- **L'avis favorable du médecin du travail,**
- **La durée du travail** : elle ne peut excéder 35 heures par semaine et 8 heures par jour.
- **La rémunération** : au moins 80 % du SMIC avant 17 ans, au moins 90 % du SMIC entre 17 et 18 ans sauf si la convention collective prévoit des rémunérations plus favorables.

Toutes les adresses des Unions locales et départementales d'Auvergne

03 ALLIER

UNION DEPARTEMENTALE DE L'ALLIER

18 Avenue Jules Ferry - 03100 Montluçon
Téléphone : 04 70 28 07 78

UNION LOCALE MONTLUÇON

Edifice communal place Jean Dormoy
03100 Montluçon
Téléphone : 04 70 28 40 66
Email : ulcgtmontlucon.secretariat@wanadoo.fr

UNION LOCALE COMMENTRY

4 rue Lavoisier - 03600 Commentry
Téléphone : 04 70 64 30 03
Email : eric.manoury@adisseo.com

UNION LOCALE MOULINS

Centre associatif et syndical
93, rue de Paris - 03000 Moulins
Téléphone : 04 70 44 11 70
Email : ulcgtmoulins@wanadoo.fr

UNION LOCALE ST POURÇAIN/VARENNES

26 rue des Echevins - 03500 Saint Pourçain sur Sioule
Téléphone : 04 70 45 60 24
Email : christian-charnay@wanadoo.fr

UNION LOCALE VICHY

Boulevard de la Mutualité - 03200 Vichy
Téléphone : 04 70 97 15 50
Email : ul.cgtvichy@wanadoo.fr

63 PUY-DE-DÔME

UNION DEPARTEMENTAL DU PUY DÔME

Maison du Peuple - Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand
Téléphone : 04 73 31 87 87

UNION LOCALE CLERMONT FERRAND

Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand
Téléphone : 04 73 36 06 02

UNION LOCALE COURNON D'Auvergne

8 place des Dômes - 63800 Cournon d'Auvergne
Téléphone : 04 63 08 29 00
Email : ulcournon@cgt63.fr

UNION LOCALE GERZAT

Foyer Octave Archimbaud
3, Rue François Charrier
63360 Gerzat
Téléphone : 04 73 25 40 25
Email : ulcgtgerzat@orange.fr

UNION LOCALE ISSOIRE

46 bd Jules Cibrand - 63500 Issoire
Téléphone : 04 73 89 08 96

UNION LOCALE THIERS

19 rue des docteurs Dumas - 63300 Thiers
Téléphone : 04 73 80 07 19

UNION LOCALE RIOM

Place de l'Oratoire - Appt 124 - Bat BZ
63200 Riom
Téléphone : 04 73 38 78 40

UNION LOCALE AMBERT

1 rue Saint Michel - 63600 Ambert
Téléphone : 04 73 82 09 78
Email : ulcgt.ambert@orange.fr

UNION LOCALE SAINT ELOY LES MINES

153 rue Jean Jaures
63700 Saint Eloy les Mines
Téléphone : 04 73 85 91 28
Email : ulcgt.steloy@wanadoo.fr

UNION LOCALE AUZAT LACOMBELLE

3 Descente de la Passerelle
63570 Auzat Lacombelle
Infos : Secrétaire de l'UL - Francis Hillaire
Secrétaire de l'ULM
Portable : 06 85 91 87 82
Email : ulcgtbrassac@orange.fr

15 CANTAL

UNION DEPARTEMENTALE DU CANTAL

7 place de la Paix - 15012 Aurillac
Téléphone : 04 71 48 27 89

UNION LOCALE AURILLAC

Place de la paix - Bt de l'Horloge - 15000 Aurillac
Téléphone : 04 71 48 27 68

UNION LOCALE RIOM ES MONTAGNES

Place Charles de Gaulle - 15400 Riom es Montagnes
Téléphone : 04 71 78 18 65

UNION LOCALE SAINT FLOUR

2 rue des Agials - 15100 Saint Flour
Téléphone : 04 71 60 22 05

43 HAUTE-LOIRE

UNION DEPARTEMENTALE DE-HAUTE-LOIRE

Maison des syndicats
Rue des Bains
43005 Le Puy en Velay
Téléphone : 04 71 05 51 21

UNION LOCALE BRIOUDE

Rue de l'Instruction - 43100 Brioude
Téléphone : 04 71 50 18 36

UNION LOCALE LE PUY EN VELAY

Maison des syndicats
Rue des Bains - 43005 Le Puy en Velay
Téléphone : 04 71 05 51 21

UNION LOCALE AUREC SUR LOIRE

5 bis avenue de la Gare - 43110 Aurec sur Loire
Téléphone : 04 77 35 27 16

UNION LOCALE MONISTROL SUR LOIRE

4 bis rue du Chateau - 43120 Monistrol sur Loire
Téléphone : 04 71 75 40 87

UNION LOCALE SAINTE SIGOLENE

14 rue de Verdun - 43600 Sainte Sigolène
Téléphone : 04 71 66 16 25

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts
Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom Prénom

Adresse

Code postal

Ville

Téléphone Courriel

Âge Profession

Entreprise (nom et adresse)

Bulletin à renvoyer : Comité Régional - CGT Auvergne - Maison du Peuple
Place de la Liberté - 63000 Clermont-Ferrand - Mail comiteregional@cgtauvergne.fr