



COMMERCE-DISTRIBUTION-SERVICES

L'ARTISAN

de VOS droits

LE JOURNAL DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

» Le syndicat : un outil au service de toutes et tous les salariés !



En France, le syndicalisme est une institution qui puise ses racines au plus profond des luttes ouvrières. Il est un élément majeur de l'exercice de la démocratie dans l'entreprise. Pourtant, beaucoup de chemin reste à parcourir pour que toutes et tous les salariés, et notamment ceux des petites structures puissent bénéficier des moyens et droits que procure l'exercice du droit syndical. Il reste à conquérir une juste représentation de tous les travailleurs quelle que soit la taille de l'entreprise. Il est en effet particulièrement injuste que dans les établissements de moins de 11 salariés il n'y ait pas l'obligation pour l'employeur de mettre en place des délégués du personnel !

Le journal que vous tenez dans les mains s'adresse particulièrement à ces salariés, ceux qui sont employés dans les TPE (très petites entreprises) dont le secteur de l'artisanat fait partie, principalement dans le secteur du commerce. Dans une société fragilisée par la crise, les organisations syndicales bénéficient toujours de la confiance des travailleurs, même si cette confiance est plus forte chez les salariés en contact avec les syndicats, que dans l'ensemble de la population. Il y a même une grande attente à leur égard, surtout envers la CGT en qui ils voient une organisation résolue à défendre au mieux leurs intérêts ! Reste que pour être efficace, le rassemblement du plus grand nombre est nécessaire. Dans l'histoire, aucune avancée n'a été acquise sans l'intervention des salariés.

La CGT est à vos côtés en étant à votre disposition dans les différentes Unions Locales dont vous trouverez les coordonnées en dernière page. Elle vous représente également en participant aux négociations des conventions collectives nationales. Enfin elle siège dans de nombreux organismes auxquels vous avez recours plus ou moins souvent suivant les aléas de la vie : la sécurité sociale, les mutuelles, Pôle Emploi, les organismes de formation professionnelle, les conseils de prud'hommes, et bien d'autres encore.

Nous espérons qu'au terme de votre lecture, nous vous aurons convaincu de l'utilité des organisations syndicales. Elles n'existent que par leurs adhérents d'où l'intérêt d'adhérer à la première d'entre elles : La CGT. Vous manifesterez ainsi votre attachement à une autre forme d'organisation collective faite d'abord de solidarité.

Se syndiquer, ce n'est pas réservé aux autres.

Dominique Holle
Secrétaire Général du Syndicat CGT Commerce



Vous désirez recevoir ce journal ?

Formulez votre
demande par :

Courriel :
artisandesdroits@
gmail.com

Courrier postal :
L'artisan de vos droits
Comité Régional
CGT Auvergne
Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000
Clermont-Ferrand

SOMMAIRE

Page 2

CPRIA
pour de nouveaux droits dans
les entreprises artisanales



Page 3

Librairie des Volcans
les salariés s'engagent



Pages 4-5

La fiche
de paie

Page 6-7

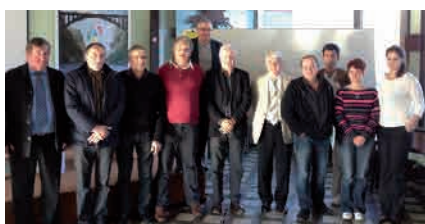
- Le remboursement
des frais de transport
- Les ASMAT
- Tableau sur congés
maternité

Page 8

Adresses et contacts

» CPRIA¹ : un petit plus pour les salariés de l'artisanat

Début des années 2000, face aux difficultés de recrutement, les employeurs de l'artisanat acceptent de reconnaître que l'absence de droits sociaux constitue un des freins essentiels. Aussi s'engagent-ils dans la mise en place de commissions régionales pour corriger cette situation. Le 12 décembre 2001, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de l'artisanat signent un accord national relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat. 1^{er} Juin 2010 un premier contact a lieu en Auvergne préparant la mise en place de la CPRIA qui est effective le 28 Avril 2011.



L'ensemble des membres de la CPRIA

Synthèse de l'activité de la CPRIA Auvergne

La Commission se réunit en principe une fois par trimestre dans les locaux de la Capeb à Clermont-Fd. Les premières réunions ont surtout été orientées sur les modalités de fonctionnement : règlement intérieur, charte...

Après une année de mise en place, les premiers travaux se sont dessinés plus concrètement.

Afin de populariser l'existence et les prérogatives de la CPRIA, la commission a souhaité développer en priorité la dimension sociale par la mise en place d'un Comité d'Œuvres Sociales et Culturelles de l'Artisanat (COSCA).

Cet outil a pour objet de permettre aux salariés et leur famille de bénéficier gratuitement des mêmes conditions d'accès aux loisirs et à la culture que les salariés des entreprises disposant d'un comité d'entreprise ; cela concerne les arbres de Noël, les voyages, les locations de vacances, les activités sportives, etc.

Ces avantages sont accordés dans le cadre d'une convention signée avec CEZAM Auvergne.

Dés le 2 janvier 2013, l'ensemble des structures artisanales de moins de 10 salariés, relevant du champ de la CPRIA, ont reçu un dossier de souscription afin de pouvoir bénéficier de ces avantages. En Septembre 2013, plus de 650 cartes avaient été distribuées, entièrement prises en charge par l'employeur.

La fin d'année 2012 a aussi été consacrée aux élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE)².

Enfin, les autres thèmes de travail évoqués au cours de ces dernières réunions portent sur l'emploi des jeunes et l'apprentissage, la mise en place de mutuelles pour les branches dépourvues d'accord ainsi que l'égalité femme-homme et la mixité.

La CGT a affirmé, à maintes reprises, sa volonté de construire une réflexion autour du droit d'accès à la formation permettant une évolution de la qualification et du salaire. Mais nous butons sur une certaine réticence de la part de l'organisation patronale. Celle-ci prétend qu'« un salarié trop qualifié devient trop exigeant, soit il revendique une augmentation de salaire conséquente que l'artisan ne peut pas assumer, soit il se met à son compte ! ».

Nous pensons au contraire que l'avenir des entreprises de l'artisanat passe

par une plus grande qualification des salariés...

Il a été convenu que les prochains travaux porteraient sur le thème de la Santé et la Sécurité au travail. Les représentants de l'UPA insistent particulièrement sur l'importance de mener des actions pour permettre aux employeurs de conserver leurs salariés.

Pour finir, un débat est engagé actuellement sur la recrudescence de recours à de la main-d'œuvre « low-cost³ » constatée sur de plus en plus de chantiers.



Journal en main, à la rencontre des salariés du commerce.

¹ CPRIA : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat

² Le résultat de ces élections a été publié dans notre dernier numéro du journal. Vous pouvez le demander en envoyant un courriel à artisansdesdroits@gmail.com

³ Low-cost : Bas Coût. Le problème des salariés d'autres pays venant travailler pour un salaire et des conditions illégales sera abordé dans un prochain numéro de notre journal. Vous pouvez aussi demander à la même adresse le journal CGT de la Construction qui s'est déjà largement exprimé sur la question.

» Librairie des Volcans : Les salariés s'engagent dans la SCOP !

Le 8 février 2014 la Librairie des Volcans fermait ses portes. C'était l'aboutissement logique d'une stratégie conduite successivement par deux groupes financiers : l'un allemand lié à France loisirs, l'autre, un fond d'investissement américain ; stratégie que les salariés n'avaient cessé de dénoncer.



Un nouveau logo pour le redémarrage sous forme de SCOP de la librairie des Volcans.

Pendant quelques semaines la recherche de repreneur, notamment dans le domaine de l'édition, n'a pas abouti.

Durant cette période une intense mobilisation s'est développée autour de la défense de la librairie, des acteurs du monde culturel, associatif, économique, des élus ainsi que les clients fidèles ont exprimé leur soutien ;

12 salariés ont décidé de créer une SCOP (société coopérative de production) en investissant leurs indemnités de licenciement, ce qui a nécessité un certain nombre d'aides pour construire ce projet : l'Union Régionale des SCOP, Clermont Communauté, le Conseil Régional, etc. ont joué un rôle déterminant dans le montage économique humain et financier de la nouvelle société.

Ajoutons à cela la constitution dès le mois de janvier, d'une association « Les Amis de la Librairie des Volcans » qui compte près de 200 adhérents et qui a collecté presque 30 000 euros de contribution à la SCOP.

Après validation du projet par le tribunal de Commerce de Paris, les coopérateurs ont effectué un travail de titan : nettoyage et remise à niveau des rayons et des locaux, inventaire complet, reconstitution des stocks, mise sur pied d'un nouveau système de gestion, etc. Ce qui les a mobilisés tous les jours, week-end compris, jusqu'au 18 août date de la réouverture. 19 recrutements ont été



Visite de la Librairie par des dirigeants de la Cgt en déplacement à Clermont-Ferrand réalisés sur des critères de compétence correspondant aux différents métiers de la librairie.

Les médias locaux, presse, radio, TV, ont largement rendu compte des soutiens mais aussi de toutes les étapes du projet. Aujourd'hui la librairie est ouverte ; le public est là. Ce projet a vu le jour grâce à la forte détermination des salariés et à leur engagement sans faille.

Le succès est là, il est à confirmer, mais tous ceux qui se sont engagés pour défendre cette librairie, sont confiants.

Credit photo Yann Cabello

Credit Photo André HEBERARD

Salaire et fiche de paie

Pour la CGT, le travail est à l'origine de la création des richesses. C'est un formidable atout pour l'économie française. Les salaires et les cotisations sociales sont primordiales pour vivre, se soigner, bien vieillir. Chaque augmentation de salaires obtenue améliore l'économie du pays et la protection sociale.



Le salaire, c'est quoi ?

Il ne se limite pas à ce qui est viré chaque mois sur votre compte en banque (le salaire net) mais inclut également les cotisations sociales (parts salariale et « patronale »). Les cotisations dites « patronales » sont de l'argent que l'entreprise vous doit au titre de votre travail, comme votre salaire.

La CSG

(Contribution Sociale Généralisée) Elle s'est en partie substituée aux cotisations sociales (assurance maladie et famille) mais ne crée pas de droits, contrairement aux cotisations... ! Les entreprises ne payent pas de CSG.

Cotisations sociales

Elles ouvrent des droits pour des prestations relatives soit à des risques (maladie, maternité, chômage, invalidité,...) soit à la qualité de votre vie future (retraite, ...) ou de celle de vos enfants (famille, ...). 100 euros de cotisations sociales, représentent 41 euros pour l'Assurance Maladie, 24 euros pour les retraites, 19 euros pour la famille, etc.

Réduction de cotisations sociales

Les exonérations de cotisations sociales (dont la réduction Fillon

BULLETIN DE PAIE - NON CADRE							
EMPLOYEUR:			SALARIE:				
Nom:			Nom et Prénom:				
Adresse:			Adresse:				
CP et Ville:			Numéro SS:				
Numéro APE:			Convention collective:				
Numéro SIRET:			Emploi:				
URSSAF:			Coefficient:				
Salaire de base		151,67	9,53 €	1 445,42 €	Plafond SS :	3 129 €	
				0,00 €			
				0,00 €			
SALAIRE BRUT				1 445,42 €			
COTISATIONS SOCIALES		PART SALARIALE			PART PATRONALE		
		Base	Taux	Montant	Base	Taux	Montant
CSG non déductible		1420,12	2,40%	34,08			
CRDS non déductible		1420,12	0,50%	7,10			
Csg déductible		1420,12	5,10%	72,43			
Assurance maladie		1445,42	0,75%	10,84	1445,42	13,10%	189,35
Assurance Vieillesse		1445,42	0,25%	3,61	1445,42	1,75%	25,29
Assurance Vieillesse plafonnée		1445,42	6,80%	98,29	1445,42	8,45%	122,14
Accidents du travail					1445,42	1,30%	18,79
Allocation familiales					1445,42	5,25%	75,88
Cotisations FNAL					1445,42	0,10%	1,45
Réduction Fillon							-406,16
Assurance chômage		1445,42	2,40%	34,69	1445,42	4,00%	57,82
Assurance chômage (FGS)					1445,42	0,30%	4,34
Retraite complémentaire et AGFF		1445,42	3,85%	55,65	1445,42	5,78%	83,54
Formation professionnelle					1445,42	0,50%	7,23
Taxe apprentissage					1445,42	0,68%	9,83
Prévoyance		1445,42	0,50%	7,23	1445,42	0,50%	7,23
Mutuelle frais de santé		35,00	50,00%	17,50	35,00	50,00%	17,50
TOTAL des cotisations				341,42			214,22
						Net à payer	1104,00
Payé par virement bancaire le :						Salaire net imposable	1145,18
A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE							

Salaire = salaire net + salaire socialisé (cotisations sociales)

pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic) qui représentent 27 milliards par an (sans compter les 20 milliards du « Crédit Impôt Compétitivité Emploi ») sont un exemple de cadeaux faits aux entreprises qui fragilisent la protection sociale. De plus, ces

cadeaux sont remboursés en partie par des impôts (notamment les taxes sur le tabac). Un salarié payé au Smic a, du fait des exonérations, une baisse de son salaire socialisé de 406 euros !

Salaire net = votre salaire direct

La protection sociale

La protection sociale accompagne les individus dans les différents moments de la vie. Articulée au travail, elle apporte des réponses convenables aux salariés et à leur famille. Elle doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constituent les fondements de la Sécurité sociale. Même s'il reste beaucoup de progrès à accomplir, notamment pour la prise en charge des personnes en perte d'autonomie, la Sécurité sociale et la protection sociale ont permis des progrès sociaux considérables en termes de qualité et d'espérance de vie.

Les cotisations sociales (part salariale et part entreprise) représentent la majeure partie du financement de la protection sociale. **Les attaquer, c'est fragiliser la protection sociale !**

1 % d'augmentation de salaires, c'est 2,2 milliards pour la Sécurité sociale.



Ainsi mon salaire et mes cotisations sociales ouvrent des droits, dans certaines conditions, permettant :

- Si je tombe malade, de prendre en charge tout ou partie des frais d'hospitalisation, de médicaments, et de perte de salaire ... ;
- Si je suis en invalidité, de bénéficier d'un revenu minimum ;
- Si je suis victime d'un accident du travail, de percevoir une rente ;
- Si je perds mon emploi, de percevoir, des allocations chômage ;
- Si j'ai un enfant, de rester avec celui-ci pendant ses premières semaines, de faire face aux charges liées à son éducation, de bénéficier de certaines allocations (crèche, allocation de rentrée scolaire, etc.) ;

- Lorsque j'atteins l'âge de la retraite de bénéficier d'une pension ;
- Si je suis handicapé de bénéficier d'aide pour le maintien à domicile ;
- Si je suis très âgé et en perte d'autonomie, de bénéficier d'aide à domicile ou d'une prise en charge totale ou partielle (suivant le cas) du coût de l'hébergement en maison de retraite.
- Si mes revenus sont insuffisants, de bénéficier d'allocations logement, etc.



Quand le patron a dit « il faut baisser le coût du travail », il faut

comprendre que nous devons diminuer le salaire et les cotisations sociales.

Faire croire qu'on pourrait augmenter le salaire net en diminuant les cotisations sociales est une illusion : ce serait faire supporter au salarié un risque qu'il devrait assumer individuellement, selon ses moyens, comme cela se passe dans les pays anglo-saxons comme les États-Unis.

Selon une étude de l'Organisation Mondiale de la Santé datant de 2000, la France avait le meilleur système de santé au monde tandis que le Royaume-Uni et les États-Unis (pays qui dépensent le plus par habitant) étaient respectivement aux 18^e et 37^e rangs mondiaux, pour la Sécurité sociale.

2017

Suppression totale des cotisations familiales d'ici 2017 ?

Les cotisations familiales ont atteint leur point culminant en 1951 (le taux de cotisation était alors de 16,75 % du total des cotisations sociales) ; après qu'elles soient passées en 2013 de 5,40 % à 5,25 %, le gouvernement a l'intention de les supprimer totalement, dans le « pacte de responsabilité » de François Hollande, à l'horizon 2017.

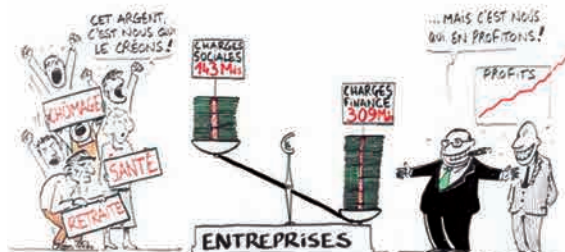
Ce serait faire cadeau aux employeurs de plus de 35 milliards.

Comment compte-t-il compenser ?

Soit par l'augmentation de la CSG ou de la TVA, soit par une baisse drastique des prestations familiales (déjà engagée dans la Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2014). En tout état de cause, cela aurait des conséquences désastreuses sur le pouvoir d'achat des familles notamment les plus pauvres.

Augmenter les salaires pour relancer l'économie

Le patronat en cherchant à amputer la protection sociale privilégie une fois de plus la rémunération du capital, les dividendes, les plus hauts salaires : il y a trente ans, les dividendes versés aux actionnaires correspondaient à dix jours de salaire de l'ensemble des salariés (masse salariale) ; c'est 45 jours en 2012 ! De même, lorsque l'entreprise au lieu de vous payer en salaire, privilégie d'autres formes de rémunérations (intéressement, participation, ...) pour lesquelles il n'y a pas de cotisations sociales, ni de droits créés pour la protection sociale, le patronat s'attaque sans le dire à votre salaire et à votre protection sociale.



Assistante maternelle, quel beau métier !



Beaucoup de professionnelles partagent ce sentiment, mais vivent aussi toutes les contraintes et difficultés liées à notre travail.

- En premier lieu la non reconnaissance de nos compétences. Il en faut pourtant pour assurer l'accueil d'enfants de différentes familles et d'âges variés.
- Les PMI (Protection Maternelle et Infantile) demandent toujours plus aux Assistant(e)s Maternel(le)s sur lesquelles pèsent une obligation de résultat en matière de sécurité, mais aussi la nécessité de permettre un développement physique et psychique harmonieux pour chacun des enfants. Les exigences vis-à-vis de nous sont toujours plus nombreuses. Nous avons de grosses responsabilités.
- Malgré cela, nous ne sommes pas considérés comme de « vrais salariés ». Il faut dire que nous sommes embauchées majoritairement par des personnes elles-mêmes salariées ou fonctionnaires. Ce n'est simple ni pour l'employeur ni pour l'employée ! Toutefois la « nounou » d'autrefois n'est plus d'actualité !

- Nous avons une Convention Collective, un statut professionnel et un contrat de travail qui, comme pour les autres salariés, doivent obligatoirement être respectés. Nous avons besoin de gagner notre vie ! Ce n'est pas original ! Alors pourquoi devrions-nous renoncer à nos droits comme certains le voudraient ? Ne pas prendre nos droits en considération, c'est illégal, c'est nous pénaliser et aggraver encore notre précarité.

A noter par ailleurs que confier un enfant de moins de 6 ans, de nos jours, est facilité par des aides nombreuses : prise en charge intégrale des cotisations par la Caisse d'Allocations Familiales, prestation en fonction de la situation de famille, avantage fiscal et même parfois versement par l'entreprise de notre employeur. La création de notre syndicat CGT nous a permis des avancées... mais il reste beaucoup à faire ! Les règles qui régissent notre profession sont difficiles à connaître et à faire appliquer. Alors unissons-nous pour surmonter nos problèmes ! Organisons-nous car il n'y a pas 36 solutions pour gagner tout simplement le respect !

Vous êtes à la recherche d'informations ?

Nous pouvons peut être vous aider !

Contact :
 SYNDICAT CGT des ASSISTANTES MATERNELLES du PUY de DÔME
 UD CGT - Maison du Peuple - Place de la Liberté
 63000/ Clermont-FDA
 Tél. : 06 77 54 91 84 - 04 73 26 67 97 - 04 73 87 66 25
 assmatcgt63@gmail.com

Tableau présentant la durée du congé maternité

Le tableau ci-dessous expose la durée maximale pendant laquelle la salariée peut suspendre son contrat de travail en fonction de sa situation familiale.



Nombre d'enfants occasionnant le congé	Rang de l'enfant	Congé (en semaines entourant la naissance)		
		Avant	Après	Total
Un	1 ^{er} ou 2 ^e	6 ⁽¹⁾	10 ⁽¹⁾	16
	3 ^e et au-delà	8 ⁽²⁾	18 ⁽²⁾	26
Jumeaux	Quelque soit le rang	12 ⁽³⁾	22 ⁽³⁾	34
Triplés ou +	Quelque soit le rang	24	22	46

- (1) Le congé prénatal peut être réduit d'une durée allant jusqu'à 3 semaines ; le congé postnatal est alors prolongé d'autant
- (2) La salariée peut augmenter le congé prénatal de deux semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.
- (3) La salariée peut augmenter le congé prénatal de quatre semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

» La prise en charge des frais de transport par l'employeur

La loi de financement de la Sécurité sociale instaure une prise en charge par l'employeur d'une partie des frais de transport engagés par les salariés au titre des trajets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail.



Les titres d'abonnement ouvrant droit à la prise en charge

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

- Les abonnements SNCF : train et car.
- Les cartes et abonnements mensuels de T2C : hebdomadaires ou à renouvellement tacite.
- Les abonnements à un service public de location de vélos.

La prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement des différents modes de transport cités ci-dessus.

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ses lieux de travail. Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légal hebdo-

madaire (soit 35 heures), bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Le salarié employé à temps partiel égal ou supérieur à un mi-temps bénéficie d'une prise en charge des frais de transport identique à celle d'un temps plein. Le salarié employé à temps partiel d'une durée inférieure à un mi-temps bénéficie d'une prise en charge des frais de transport proportionnelle à son temps d'activité.

Exemple

Dans une entreprise qui applique la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures), la prise en charge obligatoire de l'employeur d'un titre de transport de 90 € sera fixée comme suit :

Pour un salarié à temps plein ou à temps partiel supérieur à un mi-temps (>17,5 h par semaine)
 $90 \text{ €} \times 50 \% = 45 \text{ €}$

Pour un salarié à temps partiel inférieur à un mi-temps (exemple 15 heures par semaine)
 $(90 \text{ €} \times 50 \%) \times (15/17,5) = 38,57 \text{ €}$

Les modalités de prise en charge

En principe l'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs

délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation. Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise qui les a émis ou délivrés, ou, le cas échéant, par la personne chargée de la gestion du service public de location de vélos. Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement. Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire, qui est leur employeur, suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement à un service de transport public de voyageurs ou à un service public de location de vélos. Si l'employeur refuse d'appliquer ce droit malgré votre réclamation renseignez-vous auprès d'une union locale CGT (voir dernière page) qui pourra vous aider dans un premier temps, à trouver une solution amiable sans passer par une intervention juridique.





Vous désirez recevoir ce journal ?
Formulez votre demande par :

Courriel :
artisansdesdroits@gmail.com

Courrier postal :
L'artisan de vos droits
Comité Régional
CGT Auvergne
Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand

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
Email : ud3@cgt.fr - Site : <http://www.cgt03.fr/>

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

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

UNION LOCALE DE MOULINS
Centre associatif et syndical
93 rue de Paris - 03000 Moulines
Téléphone : 04 70 44 11 70
Email : ulcgtmoulines@wanadoo.fr

UNION LOCALE DE ST POURCAIN/VARENNES
26 rue des Echevins - 03500 Saint Pourçain sur Sioule
Téléphone : 04 70 45 60 24
Email : christian-charnay@wanadoo.fr

UNION LOCALE DE VICHY
Boulevard de la Mutualité - 03200 Vichy
Téléphone : 04 70 97 15 50
Email : ul.cgtvichy@sfr.fr

63 PUY-DE-DÔME

UNION DEPARTEMENTALE DU PUY DÔME
Maison du Peuple - Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand
Téléphone : 04 26 07 78 60
Email : ud@cgt63.fr - Site : www.cgt63.fr

UNION LOCALE DE CLERMONT FERRAND
Maison du Peuple - Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand
Téléphone : 04 73 36 06 02
Email : ulclermont@cgt63.fr

UNION LOCALE DE COURCELON D'Auvergne
8 place des Dômes - 63800 Courçon d'Auvergne
Téléphone : 04 63 08 29 00
Email : ulcourcelon@cgt63.fr

UNION LOCALE DE GERZAT
Foyer Octave Archimbaud
3 rue François Charrier - 63360 Gerzat
Téléphone : 04 73 25 40 25
Email : ulgerzat@cgt63.fr

UNION LOCALE D'ISSOIRE
46 bd Jules Cibrand - 63500 Issoire
Téléphone : 04 73 89 08 96
Email : ulcgtissoire@gmail.com

UNION LOCALE DE THIERS
19 rue des docteurs Dumas - 63300 Thiers
Téléphone : 04 73 80 07 19
Email : ulthiers@cgt63.fr

UNION LOCALE DE RIOM
Place de l'Oratoire
63200 Riom
Téléphone : 04 73 38 78 40
Email : ulriom@cgt63.fr

UNION LOCALE D'AMBERT
1 rue Saint Michel - 63600 Ambert
Téléphone : 04 73 82 09 78
Email : ulambert@cgt63.fr

UNION LOCALE DE SAINT ELOY LES MINES
153 rue Jean Jaures
63700 Saint Eloy les Mines
Téléphone : 04 73 85 91 28
Email : ulcgt.steloy@orange.fr

15 CANTAL

UNION DEPARTEMENTALE DU CANTAL ET UNION LOCALE D'AURILLAC
7 place de la Paix - Bâtiment de l'horloge
15012 Aurillac
Téléphone UD : 04 71 48 27 89
Téléphone UL : 04 71 48 27 68
Email : ud15@cgt.fr - Site : <http://www.cgt15.fr>

UNION LOCALE DE RIOM ES MONTAGNES
Place Charles de Gaulle - 15400 Riom es Montagnes
Téléphone : 04 71 78 18 65

UNION LOCALE DE SAINT FLOUR
2 rue des Agjals - 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
Email : ud43@cgt.fr - Site : <http://www.cgt43.fr/>

UNION LOCALE DE BRIOUEDE
Rue de l'Instruction - 43100 Brioude
Téléphone : 04 71 50 18 36 - Portable : 06 66 66 90 67
Email : ulcgt.brioude@wanadoo.fr

UNION LOCALE DU PUY EN VELAY
Maison des syndicats
Rue des Bains - 43005 Le Puy en Velay
Téléphone : 04 71 05 51 21

UNION LOCALE D'AUREC SUR LOIRE
5 bis avenue de la Gare - 43110 Aurec sur Loire
Téléphone : 04 77 35 27 16

UNION LOCALE DE MONISTROL SUR LOIRE
4 bis rue du Château - 43120 Monistrol sur Loire
Téléphone : 04 71 75 40 87
Portable : 06 52 86 78 34
Email : ulcgtmonistrol@gmail.com

UNION LOCALE DE SAINTE SIGOLENE
14 rue de Verdun - 43600 Sainte Sigolène
Téléphone : 04 71 66 16 25

L'ARTISAN de vos droits
LE JOURNAL DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

Directeur de publication : Dominique HOLLE
artisansdesdroits@gmail.com

Assistante de publication : Véronique Ghilardi
artisansdesdroits@gmail.com

Photos : Services internes de la Cgt - Yann Cabello - André HEBRARD

PAO : Françoise Guillen

Impression : Imprimé par Decombat à Gerzat

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 - 04 73 39 97 72 - artisansdesdroits@gmail.com