



COMMERCE-DISTRIBUTION-SERVICES

L'ARTISAN

de VOS droits

LE JOURNAL DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

» L'artisan de vos droits vous présente son n° 3

Écrit pour vous, il a l'ambition de répondre à des questions très pratiques que se posent les salariés des petites entreprises.

Il revient également sur des sujets d'actualité qui ont un impact sur leur vie quotidienne. À l'heure où ces lignes sont rédigées, le Premier ministre a décidé de recourir, mardi 17 février 2015, à l'article 49.3 de la Constitution pour obtenir l'adoption, sans vote, d'un texte dont les dispositions sont, nous dit-il « essentielles pour relancer la croissance » et « lever un certain nombre de blocages dans notre économie ». Or, ces dernières années c'est au nom des mêmes prétextes que des pans entiers du Code du travail ont été revus, dans un sens plus favorable aux employeurs. Pour autant, les chiffres du chômage sont toujours aussi catastrophiques malgré la mise en œuvre de la loi dite, « de sécurisation de l'emploi » qui devait nous préserver de ce naufrage. Six millions de personnes sont à la recherche d'un emploi stable. Les derniers chiffres de la DARES, organisme d'État en charge des statistiques, ne vont pas les conforter : près de 84 % des embauches se font dans le cadre des contrats à durée déterminée. Pire encore, la moitié des contrats à durée déterminée échus en 2013 ont duré 10 jours voire moins. Autrement dit, nous assistons à une explosion des contrats à durée déterminée (CDD) de plus en plus courts.

La loi MACRON, c'est encore et toujours plus pour les patrons !

Ainsi, le travail du dimanche s'étend : dans les professions du commerce ce n'est plus cinq dimanches par an mais douze que désormais les salariés devront effectuer. Au nom du volontariat, mais surtout à cause des bas salaires, les travailleurs devront sacrifier un peu plus leur vie de famille. Pire encore, dans certains secteurs, les magasins pourront fermer leurs portes à minuit au lieu de 21 heures. La loi Macron c'est aussi une énième modification des règles de licenciements économiques, l'accélération d'ouverture de lignes nationales d'autocars à la place des trains, ou encore la réforme des prud'hommes.... Loin d'une loi « fourre tout » la Loi Macron vise, en réalité, à soumettre l'ensemble de la société aux règles ultra libérales. Dans ce contexte, l'artisan de vos droits se veut une source d'information fiable qui vous livre des éléments pertinents de compréhension des enjeux politiques ou socio-économiques du moment.

A vous de nous dire si nous y sommes parvenus !

Dominique Holle
Secrétaire Général du Syndicat CGT Commerce 63

SOMMAIRE

Page 2-3

Les actions en territoire (Allier, Cantal, Haute Loire, Puy de Dôme)

Pages 4-5

Les prud'hommes

Page 6-7

Santé au travail et médecine du travail

Formation professionnelle, ce qui a changé

Page 8

Adresses et contacts

Vous désirez recevoir ce journal ?

Formulez votre demande par :

Courriel :

artisansdroits@gmail.com

Courrier postal :

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



Le smic

Au 1^{er} janvier 2015, le smic a augmenté de 0,8 %, le gouvernement se limite donc à l'application des mécanismes légaux.

Le taux horaire du smic passe de 9,53 € en 2014 à 9,61 € en 2015.

Les salariés doivent se satisfaire de ce « coup de pouce » du gouvernement.

Depuis 2001, le smic a subi une hausse de l'ordre de 2,94 € sur 14 ans, soit une moyenne de 0,42 % par an.

Montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Année	Smic horaire brut en euros	Date de parution au JO
2015	9,61	22/12/2014
2014	9,53	19/12/2013
2013	9,43	21/12/2012
2012	9,40	29/06/2012
2012	9,22	23/12/2011
2011	9,19	30/11/2011
2011	9,00	17/12/2010
2010	8,86	17/12/2009
2009	8,82	26/06/2009
2008	8,71	28/06/2008
2008	8,63	29/04/2008
2007	8,44	29/06/2007
2006	8,27	30/06/2006
2005	8,03	30/06/2005
2004	7,61	02/07/2004
2003	7,19	28/06/2003
2002	6,83	28/06/2002
2001	6,67	29/06/2001

Données fournies par l'INSEE.

En même temps, pour l'année 2014, les dividendes versés aux actionnaires du CAC 40 représentent environ 56 millions d'euros.

De qui se moque-t-on ?

Les actions en territoire (Allier,

LA CGT COMMERCE 43 EN LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DU DIMANCHE !

Répondant à l'appel de l'Union Départementale et du Syndicat du Commerce CGT 43, de nombreux salariés s'étaient donnés rendez-vous devant le parking d'Intermarché Langeac le dimanche 15 février.

Ils exprimaient ainsi leur refus de se voir imposer le travail du dimanche. En effet, les directions de plusieurs grandes surfaces ont décidé de mettre en place le travail dominical, contre l'avis largement majoritaire des employés. Le syndicat rappelle que cette mesure est économiquement absurde et socialement injuste. Le pouvoir d'achat des ménages n'étant pas extensible au nombre de jours d'ouvertures, le chiffre d'affaires ne ferait que se répartir autrement sur la semaine, sans pour autant augmenter. Les conséquences sur la vie privée des salariés seraient graves. Le dimanche est bien souvent le seul jour de la semaine où ceux-ci peuvent profiter pleinement de leurs proches ou se consacrer à des activités culturelles, sportives, associatives. Ce secteur d'activité connaît déjà une précarité et des conditions difficiles, aussi nous ne saurions accepter un recul social majeur. Tolérer le travail du dimanche, c'est préparer une société où celui-ci serait généralisé, au détriment de tous les salariés.



LOI MACRON : LA CGT À L'OFFENSIVE

Le 26 janvier dernier, lors de la présentation des textes à l'Assemblée Nationale, le syndicat CGT du Commerce du Puy de Dôme a appelé à la manifestation et au rassemblement.

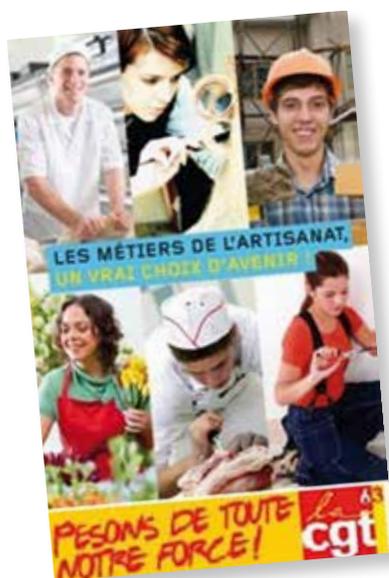
Une délégation CGT a été reçue par Monsieur le Maire de Clermont-Ferrand afin d'exposer nos revendications ainsi que les dangers de la généralisation du travail dominical. Les syndicalistes ont également été reçus par le directeur de cabinet du Préfet de Région pour lui remettre les 1800 cartes postales de pétition à destination de François Hollande. Avec des arguments tout aussi farfelus les uns que les autres, Ministres, Préfets et Maires vont pouvoir accorder des dérogations au repos dominical. Les maires pourraient autoriser jusqu'à 12 dimanches d'ouverture par an, sans aucune garantie de contreparties financières. La loi Macron est du sur



mesure pour la finance et les employeurs. Elle est présentée pour la croissance et l'emploi : au contraire, elle sera une source exponentielle de chômage de masse et bradera les droits des salariés. Au service du libéralisme et du MEDEF, cette loi représente un danger considérable pour les salarié-e-s et la pérennité de nos emplois ; elle doit être combattue !

Cantal, Haute Loire, Puy de Dôme)

LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'ARTISANAT (CPRIA)



Une commission au service de tous les salarié-e-s de l'Artisanat.



Cette commission, composée d'employeurs de l'artisanat et des représentants syndicaux, dont la CGT, a pour mission de travailler avec et pour les salariés de l'artisanat sur divers thèmes :

- Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi dans les métiers de l'artisanat ;
- Renforcer le droit d'accès à la formation pour les salariés de l'artisanat ;
- Améliorer les conditions de travail ;
- Permettre aux salariés des entreprises artisanales de bénéficier de garanties dans les champs de la prévoyance (complément maladie, retraite), d'avantages sociaux comme les chèques-vacances, titres restaurant... ainsi que la mise en place des associations de gestion d'activités sociales ;
- Conseiller et informer les salariés sur l'application des droits conventionnels et plus largement sur les relations sociales de l'entreprise.

Depuis 2014, la CPRIA Auvergne offre désormais la possibilité à tous les salarié-e-s de l'artisanat, quel que soit le secteur d'activité, de bénéficier gratuitement des avantages de la carte « Cezam », et ainsi de pouvoir profiter d'avantages et de réductions sur les loisirs, la culture, séjours, voyages...

Pour plus d'information, vous pouvez nous contacter :

CGT Artisanat, Maison du Peuple, Place de la Liberté, 63000 Clermont-Ferrand.

Tél : 04 73 36 06 02 - Courriel : ulclermont@cgt63.fr

PRÉSERVONS LE DROIT AU REPOS DOMINICAL !

Afin de combattre la loi Macron, la CGT, dans l'Allier, s'est donnée les moyens d'informer les salariés.

Ainsi trois jours de déploiement ont eu lieu dans les trois bassins d'emploi que sont Moulins, Vichy et Montluçon ; 2000 tracts adressés aux salariés du commerce et aux clients ont été distribués.

et de personnes, courrier, banques, crèches, entreprises de maintenance etc...

- C'est bien l'ensemble des salariés que ce soit dans les petites ou grosses entreprises, que ce soit les ouvriers de l'artisanat ou ceux de l'industrie qui sont concernés.



Nous alertons :

- Le Medef exige toujours plus en matière de baisse du coût du travail. C'est pourquoi les compensations prévues pour le travail du dimanche seront vite remises en cause.
- Avec ce projet le gouvernement compte bien déréglementer le droit au repos dominical. Demain ce sera 12, mais

après demain ce sera 52 dimanches qui devront être travaillés et pas seulement dans le commerce. En effet qui dit commerces ouverts, dit transport de marchandises



Dans cette situation :

A : Je me dirige vers la déviation

B : Je brave l'interdiction

C : Je brave l'interdiction et j'adhère à la CGT

Photo réalisée par Kiko, syndicat du commerce de Montluçon

» Les prud'hommes

MES DROITS NE SONT PAS RESPECTÉS ! QUE PUIS-JE FAIRE ?

Licenciement, discrimination, salaires impayés... De nombreux litiges peuvent survenir entre une entreprise et un salarié. Si je suis confronté à cette situation que puis-je faire ?

L'artisan de vos droits a décidé de vous donner quelques conseils sur ce sujet.

Rencontre avec l'organisation syndicale

Avant toute démarche, il est nécessaire de se renseigner sur ses droits.

Plusieurs cas possibles :

- Dans les entreprises de petite taille, moins de 10 salariés, qui n'ont aucun représentant syndical et délégué, la démarche la plus courante revient à écrire à l'employeur pour réclamer l'application de ses droits. S'il refuse, seul le Conseil de Prud'hommes est habilité à traiter du litige.
- Dans les entreprises de plus de 11 salariés, des délégués du personnel voire même des représentants syndicaux s'ils existent, peuvent intervenir, aider à traiter les litiges entre salariés et employeur. Sinon le salarié doit s'adresser à l'Union Locale CGT la plus proche*.



Intervention juridique

Après courrier et réclamation amiable, si l'employeur persiste dans son refus d'appliquer le droit, une seule solution possible, déposer un dossier devant le Conseil de Prud'hommes.

Le Conseil de Prud'hommes est compétent pour trancher tous les litiges survenant entre un salarié, apprenti ou stagiaire et son employeur de droit privé.

Le Conseil de Prud'hommes territorialement compétent est celui du lieu de travail. Si le travail est réalisé en-dehors de toute entreprise (travailleur à domicile, etc.), le Conseil de Prud'hommes compétent est celui du domicile du salarié.

Dans quelques cas particuliers, il est possible que le Conseil de Prud'hommes compétent soit celui du lieu du siège social.

Qui peut m'assister ?

La loi prévoit que tout salarié saisissant le Conseil de Prud'hommes peut se défendre lui-même. Il est cependant conseillé de s'appuyer sur une personne compétente. Les organisations syndicales notamment la CGT, disposent de défenseurs syndicaux habilités à représenter et à assister le salarié.

Le défenseur intervient aux côtés du salarié en prenant la parole pour plaider avec lui ou à sa place, expliquer et répondre aux questions des conseillers prud'hommes.



La procédure

1) le bureau de conciliation

Le Conseil de Prud'hommes doit s'efforcer de concilier les parties, c'est une étape essentielle et obligatoire (à quelques exceptions près) du procès. Le bureau de conciliation entend les parties et les laisse exposer leurs motivations et positions réciproques quant au litige qui les oppose. Il informe les parties de leurs droits respectifs, tenant compte de la nature du litige lui-même. Le bureau de conciliation a des pouvoirs importants, il peut :

- désigner des conseillers rapporteurs chargés de préparer l'affaire pour que celle-ci soit jugée,
 - ordonner toutes mesures d'instruction et de conservation de preuves,
 - ordonner la délivrance de documents sous astreinte financière (certificats de travail, bulletins de paie, attestations Pôle-emploi, etc.),
 - ordonner le versement de provisions (salaire, congés payés...).
- Les mesures prises (ordonnances) par le bureau de conciliation sont exécutoires immédiatement.

2) Le bureau de jugement

A défaut de conciliation, ou en cas de conciliation partielle, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement. Il s'agit de la phase contentieuse du procès. Entre temps, les parties doivent faire connaître en temps utile :

- la nature de leurs demandes,
- les arguments de droit et de fait sur lesquels elles se fondent,
- les éléments de preuve en leur possession.

Les juges vont alors statuer selon les règles de droit.

3) Les suites du procès

Si l'affaire porte sur une somme supérieure à 4 000 €, le jugement du Conseil de Prud'hommes peut faire l'objet d'un appel dans le mois qui suit la décision. La décision de la Cour d'Appel peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans le mois suivant l'arrêt rendu.

4) Cas particulier : le référé prud'homal

Le référé prud'homal est une procédure rapide qui permet de prendre des mesures d'urgence si le différend ne se heurte à aucune contestation sérieuse. Il nécessite l'existence d'un trouble illicite (situation où une règle de droit du travail n'est absolument pas respectée) et d'un dommage imminent nécessitant la prise de mesures conservatoires et de remise en état.

Le référé peut également trancher sur l'existence d'une obligation non contestable découlant du Code du Travail, d'une convention ou accord collectif, d'un contrat de travail. Cela permet l'octroi d'une provision et/ou l'exécution contrainte de cette obligation.



À savoir

Le Conseil de Prud'hommes est composé de représentants de salariés et d'employeurs. Les conseillers salariés, présentés par les organisations syndicales sont formés par celles-ci. Ils connaissent bien les droits des salariés (Code du Travail, Conventions Collectives...) mais ils bénéficient aussi de l'expérience acquise en tant que salariés. Ils peuvent donc mieux comprendre l'objet des litiges présentés devant eux.

Le Conseil de Prud'hommes étant divisé en plusieurs sections, les conseillers sont issus du secteur d'activité concerné. Il existe par exemple une section commerce qui traite des litiges entre employeurs et salariés du commerce.

- Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur,
- Le bureau de jugement est composé de deux conseillers salariés et de deux conseillers employeurs,
- La présidence est alternante entre le salarié et l'employeur.

* Vous trouverez l'adresse des contacts CGT en dernière page.

› Médecine du travail

La médecine du travail a pour vocation d'éviter toute altération de la santé des salariés, du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène et sécurité. Son rôle est exclusivement un rôle de prévention.



En France la médecine du travail est organisée par les employeurs et elle doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Exercée au sein d'un « service de santé au travail » (anciennement « service médical du travail ») elle est placée sous la surveillance des représentants du personnel et le contrôle des services du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel notamment pour l'amélioration des conditions de travail, d'adaptation des postes, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise. Ainsi, il conduit des actions en milieu de travail et procède à des examens médicaux. La finalité étant de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il réalise des visites de sa propre initiative ou à la demande :

- de l'employeur,
- ou du Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail (CHSCT), pour les entreprises de plus de 50 salariés,
- ou, à défaut des délégués du personnel.

Visites médicales des salariés

Le médecin doit établir, dans le cadre de ses missions, une fiche sur les risques professionnels de l'entreprise. L'employeur doit proposer au salarié des visites médicales auprès du médecin du travail. Le salarié doit se soumettre à ces visites.

✓ Visite d'embauche :

Cette visite a pour objectif principal d'apprécier au moment de l'embauche si le salarié est apte au poste de travail. Cette visite doit avoir lieu avant l'embauche ou au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée : salariés de moins de 18 ans, femmes enceintes, personnes en situation de handicap, personnes exposées à certains risques amiante, vibrations, bruits...).

✓ Visites périodiques :

Le salarié bénéficie ensuite de visites périodiques : tous les 2 ans (sauf exceptions) ces visites permettent au médecin de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail. En dehors des visites périodiques, le médecin peut recevoir le salarié à sa demande ou à celle de l'employeur. La demande du salarié ne peut motiver une sanction.

✓ Visite de pré-reprise :

Cette visite concerne le salarié en arrêt de travail de plus de 3 mois. Elle est organisée par le médecin du travail à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la sécurité sociale.

Cette visite permet au médecin du travail :

- de recommander des aménagements et adaptations du poste de travail (mais aussi horaires...),
- de préconiser le reclassement du salarié ou des formations professionnelles en vue de son reclassement ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de la sécurité sociale de ses recommandations (sauf opposition du salarié).

✓ Visite de reprise du travail :

Le salarié bénéficie d'une visite de reprise du travail après :

- un congé maternité,





- ou une absence pour maladie professionnelle (peu importe sa durée),
- ou une absence de 30 jours ou plus pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel,
- cette visite permet de vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son travail. Elle est normalement organisée dans les 8 jours qui suivent sa reprise. Elle est obligatoire même si le salarié a effectué une visite de pré-reprise.

✓ Visites complémentaires :

Le médecin du travail peut prescrire des visites complémentaires pour :

- déterminer l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail,
- dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- dépister des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Propositions du médecin à la suite des visites

À la suite des visites le médecin du travail constate que le salarié est :

- soit apte au poste de travail occupé,
- soit partiellement ou totalement inapte à son poste de travail.

Si il le juge nécessaire, le médecin peut proposer à l'employeur des mesures individuelles (exemple, une transformation de poste...); l'employeur doit alors prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus en faire connaître ses motifs. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut saisir l'inspection du travail ; celle-ci demande l'avis du médecin, inspecteur du travail, avant de répondre au recours.

Conséquences des visites sur le temps de travail

Le temps nécessaire aux visites médicales est compté comme du temps de travail. L'employeur ne peut opérer aucune retenue de salaire. Lorsque les visites ne peuvent avoir lieu pendant le travail, leur durée est rémunérée comme du temps de travail normal. Les frais de transport nécessaires pour les visites sont pris en charge par l'employeur.

» Formation professionnelle, qu'est-ce qui a changé ?



Ce fascicule, édité par la CGT répond à la plupart des questions que vous vous posez. Demandez-le !

Le compte personnel de formation (CPF) est venu remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

Depuis le 1^{er} janvier 2015 il permet aux demandeurs d'emploi, jeunes diplômés sortis du système scolaire et aux salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, et dès leur entrée dans la vie active, de disposer d'un compte formation.

Celui-ci permet de financer tout ou partie d'une action de formation.

Les salariés cumulent dorénavant 24 h de CPF par an les 5 premières années et 10 h par an ensuite sur 9 années avec une limite maximale de 150 h (contre 20 h par an de DIF précédemment). Ils sont invités à gérer leurs heures de CPF sur le site national : www.moncompteformation.gouv.fr

Les salariés disposant d'heures de Droit Individuel à la Formation (DIF) ne les perdent pas. Elles sont utilisables jusqu'à fin 2020 et il est possible de les cumuler avec les heures du CPF pour financer une action de formation.

Le salarié qui utilise son compte de formation (CPF) pour financer une action de formation peut obtenir un financement supplémentaire, appelé abondement. Il est prévu qu'il en fasse la demande :

- à son entreprise,
- aux organismes publics de formation,
- à la branche professionnelle d'activité.

L'ARTISAN

de VOS droits se prépare à vous donner un maximum d'éléments sur ce sujet lors d'une prochaine parution.

En attendant, toute personne souhaitant obtenir des informations fiables et complètes peut s'adresser à la structure CGT la plus proche*.

La CGT a édité une brochure « Ma formation en poche » disponible sur demande. Elle répond simplement à la plupart des questions.

* Vous trouverez l'adresse des contacts CGT en dernière page.

Toutes les adresses des Unions locales et départementales d'Auvergne

03 ALLIER

UNION DÉPARTEMENTALE 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
Édifice communal place Jean Dormoy
03100 Montluçon
Téléphone : 04 70 28 40 66
Email : ul-cgt-de-montlucon@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 Moulins
Téléphone : 04 70 44 11 70
Email : ulcgtmoulins@wanadoo.fr

UNION LOCALE DE ST POURCAIN/VARENNES
26 rue des Échevins - 03500 Saint Pourçain sur Sioule
Téléphone : 04 70 45 60 24
Email : ul.stpourcain@cgt03.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 DÉPARTEMENTALE 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 COURNON D'Auvergne
8 place des Dômes - 63800 Cournon d'Auvergne
Téléphone : 04 73 25 40 20
Email : ulcournon@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 ou ulcgtgerzat@orange.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 DÉPARTEMENTALE 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
Email : didier.asse13@orange.fr

UNION LOCALE DE SAINT FLOUR
2 rue des Agials - 15100 Saint Flour
Téléphone : 04 71 60 22 05
Email : ul.cgt.stflour@orange.fr

43 HAUTE-LOIRE

UNION DÉPARTEMENTALE DE HAUTE-LOIRE ET UNION LOCALE DU PUY EN VELAY
Maison des syndicats
4 rue de la passerelle - 43000 Le Puy en Velay
Téléphone : 04 71 05 51 21
Email : ud43@cgt.fr - Site : <http://www.cgt43.fr>

UNION LOCALE DE BRIOUE
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 D'AUREC SUR LOIRE
5 bis avenue de la Gare - 43110 Aurec sur Loire
Téléphone : 04 77 35 27 16
Email : retraitcgt.unionlocalesfr.fr

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
Email : ulcgtgolene@wanadoo.fr

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

PAO : Françoise GUILLEN

Impression : Imprimé par l'imprimeur.com
à Mozac 63200

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