

LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

ACCORD SANTÉ SÉCURITÉ VE

Déclaration CFDT

La CFDT souhaite que les actions de la **Commission prévention des inaptitudes** se prolongent et se renforcent, malgré le contexte difficile que traverse le Groupe.

Nous souhaitons tout d'abord que l'analyse des rapports effectués par les **ARACT** (Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail), soit menée à son terme, avec si possible l'émergence de leviers d'action, voire de **plans d'action**, avec partage des pratiques qui favorisent le **maintien dans l'emploi**.

Afin de donner une nouvelle impulsion à cet accord au vu de difficultés rencontrées dans la première phase des interventions ARACT, la CFDT demande à la **Direction de VE des signaux forts** :

- transformation de la *Commission de suivi* en un véritable *Comité de pilotage* paritaire ;
- augmentation significative de la fréquence des réunions ;
- nouvelle méthode qui inclurait la mise en place de *Comités de coordination* locaux en lien avec les CHSCT, afin de piloter la démarche au plus près du terrain ;
- signature d'une nouvelle convention avec le réseau ARACT, qui laisserait une marge de manœuvre suffisante pour prendre en charge des problématiques locales en lien avec l'inaptitude, de façon à mieux impliquer les opérationnels, avec un volet sensibilisation des décideurs au plus haut niveau.

La CFDT souhaite la mise en place d'un **minimum d'indicateurs en lien avec l'inaptitude**. Ces derniers, pour être pérennes, doivent être intégrés aux processus *RH* et *Prévention Santé Sécurité*, comme les restrictions d'aptitudes, l'absentéisme en fonction de l'âge, le *turn over* par métier, etc. Ces derniers devant être suivis dans les instances ad hoc, quand elles existent.

Nous souhaitons également qu'un rapprochement de cet **Accord Santé Sécurité** soit fait avec les accords concernant la GPEC (12 mars 2013), la formation, le développement des compétences et les séniors.

Enfin, la CFDT pense que la démarche du Groupe VE visant à l'**évaluation des pénibilités** par poste de travail pourrait être un outil utile à l'ensemble des acteurs, pour permettre la détection et surtout la **réduction de la pénibilité**.

CFDT CADRES

Enquête exclusive

73% des cadres indiquent rapporter du travail chez eux.

Le débordement du travail à domicile est même devenu un prolongement naturel pour **75%** des femmes cadres. Il entraîne un fort sentiment de **surcharge de travail**, dénoncé tout particulièrement par les *managers* (ceux qui exercent des responsabilités d'encadrement), tandis qu'il est un peu moins prononcé chez les cadres *experts* : **49%** des *managers* dénoncent leur charge de travail, soit 17 points de plus que ceux qui n'ont pas cette responsabilité.



La CFDT Cadres pointe également la «**troisième journée**» des femmes cadres, qui prennent de plus en plus l'habitude de retravailler le soir. Elles sont près de **50%** à allumer l'ordinateur pour consulter et répondre aux mails, voire avancer les dossiers du lendemain.

Rien d'étonnant, à ce rythme, que **9%** des cadres interrogés soient en situation de **burn-out**...

CONDITIONS DE TRAVAIL

La pire qualité de l'emploi d'Europe



Une étude de la *Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail* place la **France au dernier rang de l'Union Européenne pour la qualité intrinsèque de ses emplois !**

Les critères retenus portent sur : niveau de revenu, perspectives d'avenir, qualité du temps de travail et du poste de travail (compétence, autonomie, intensité, environnement physique et social).

La France est relativement bien placée pour : revenus, temps de travail (grâce aux 35H) et perspectives d'avenir.

En revanche, **elle est dernière en raison des risques psychosociaux et physiques au travail**...

Les contrats de génération, un nouvel outil au service de l'emploi

Le Parlement a définitivement inscrit dans la loi le dispositif négocié par les partenaires sociaux qui vise à booster l'emploi des jeunes et des seniors. Tout va désormais se jouer dans les entreprises...

Conjuguer insertion professionnelle durable des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors... La promesse de campagne de François Hollande sur les contrats de génération vient d'être inscrite dans la loi. Le Parlement a définitivement adopté le texte qui transpose l'accord unanime des partenaires sociaux.

Initialement, la CFDT était plutôt «sceptique» sur l'existence d'une «solution miracle» permettant de résorber le chômage des jeunes et des seniors, en pleine crise économique. Mais sur la base du document de cadrage gouvernemental, la négociation a permis de «donner du contenu» au dispositif, selon l'expression de Laurent Berger, alors chef de file de la délégation CFDT. Députés puis sénateurs ont amendé, à la marge, le texte transposant l'ANI du 19 octobre, contribuant pour l'essentiel à renforcer les intentions initiales des négociateurs, à commencer par la place du dialogue social.

Incitation à négocier

Le dispositif incite les entreprises à embaucher des jeunes de moins de 26 ans (30 ans en cas de handicap) tout en maintenant en activité des seniors de plus de 57 ans (55 ans en cas de handicap) ou en embauchant des salariés de plus de 55 ans. La contrepartie pour l'employeur varie selon la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, elle consiste en une aide forfaitaire de 4 000 euros par an, sur trois ans ; celles de 50 à 300 salariés devant être couvertes par un accord intergénérationnel d'entreprise ou, à défaut, par un accord de Branche étendu. Les entreprises de 300 salariés et plus non couvertes par un accord intergénérationnel six mois après l'entrée en vigueur de la loi seront pénalisées : 1% de la masse salariale ou 10% des allègements Fillon sur les bas salaires.

Les accords intergénérationnels, qui se substituent aux accords seniors, devront reposer sur un diagnostic préalable et contenir des objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi, les modalités d'accueil et d'accompagnement des jeunes embauchés, les mesures en faveur de l'emploi des seniors et les modalités de transmission des savoirs et des compétences.

Effets d'aubaine limités

Les parlementaires ont élargi le bénéfice du dispositif aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC). Ils ont également souhaité que le diagnostic tienne compte du bilan des actions engagées dans le cadre des accords seniors. Les accords collectifs devront comporter «des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité». Députés et sénateurs ont ajouté au respect de l'égalité professionnelle «la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière». Ils ont également encadré la possibilité que le contrat de génération soit à temps partiel, avec un minimum de 4/5^{ème}, l'aide étant alors proportionnelle.

La loi prévoit que l'aide ne pourra être accordée aux entreprises ayant procédé à un licenciement économique sur un poste de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche dans les six mois précédant celle-ci. Afin de limiter au maximum les effets d'aubaine, le Parlement a élargi cette limite aux ruptures conventionnelles et aux licenciements autres que pour faute grave ou lourde ou inaptitude. Le bénéfice de l'aide sera également perdu pour l'employeur s'il recourt à l'un de ces modes de rupture du contrat de travail de l'un des salariés concerné par le dispositif.

Dialogue social renforcé

Les parlementaires ont par ailleurs renforcé le contenu du procès verbal de désaccord qui ouvre la possibilité à l'employeur de recourir à un plan d'action unilatéral. Celui-ci devra faire la preuve d'une tentative de «négociation loyale» avec les délégués syndicaux (ou, à défaut, les autres représentants du Personnel). Le PV de désaccord devra être signé par les représentants du Personnel, «mentionner le nombre et les dates des réunions (...), les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties». Le plan d'action sera soumis à l'avis du CE ou, à défaut, les DP. Enfin, l'employeur devra transmettre chaque année à l'administration et aux représentants du Personnel une évaluation des actions. Toujours dans une logique d'évaluation du dispositif, députés et sénateurs ont prévu un rapport gouvernemental annuel remis au Parlement sur la mise en œuvre du contrat de génération. Sur cette base, le Parlement évaluera, trois ans après la promulgation de la loi, l'opportunité de modifier les bornes d'âge du dispositif et de mettre en place «dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, une pénalité en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action».

Les décrets d'application sont attendus très prochainement, pour une mise en œuvre au printemps. C'est ensuite dans les entreprises que va se jouer le succès – ou non – des contrats de génération, censé être un outil essentiel dans la «bataille pour l'emploi» décrétée par le gouvernement. Celui-ci escompte 500 000 contrats sur le quinquennat, dont 100 000 dès 2013... Pour sa part, la CFDT entend bien tirer pleinement parti de l'espace de négociation ainsi ouvert.

**“Il y a aujourd'hui en France
un mal-être social qu'il faut traiter”**



Invité sur Canal+ le 18 février, Laurent Berger est revenu sur le climat social fortement dégradé.

Pour voir la vidéo (à partir de la 22ème minute) :

http://www.cfdt.fr/jcms/prod_130025/il-y-a-aujourd-hui-en-france-un-mal-etre-social-quil-faut-traiter

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFDT.



Adresse nationale : CFDT UES Veolia Eau - Générale des Eaux – 62, rue des Mathurins 75008 Paris
Tél. : 01.49.24.31.29 - Fax : 01.49.24.30.98 - Courriel : secretariat.cfdt-national@veoliaeau.fr