

LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

CRÉDIT D'IMPÔT

Enfin l'équité fiscale !

Enfin ! La transformation en "crédit d'impôt" de la "réduction d'impôt" pour cotisations syndicales, une très vieille revendication CFDT, se concrétise... dès la déclaration d'impôts 2013 (portant sur les revenus 2012).

Jusqu'à présent, les **salariés imposables** pouvaient déclarer leurs cotisations syndicales et bénéficier d'une **réduction d'impôt** s'élevant à **66%** du montant de leur cotisation.

Prenons deux collègues : **Paul**, redevable de l'impôt sur le revenu et **Virginie**, non imposable (peu en important les raisons...).

Le premier paie une cotisation annuelle à la CFDT de **240€** et la seconde s'en acquitte à hauteur de **120€** (la cotisation étant établie au taux de 0,75% du revenu net, les salaires les plus élevés cotisent plus... Eh oui, la **Solidarité** ça passe aussi par là, chez nous !).

Grâce à sa réduction d'impôt, le coût de la cotisation de Paul était en réalité ramené à **80€**, montant bien inférieur à celui de Virginie (120€).... Un comble !

Or dès cette année, les **salariés non imposables** bénéficieront d'un **crédit d'impôt de 66%**.

Dans notre exemple, Virginie recevra donc de l'administration fiscale un **chèque de 80€**, ramenant le coût de sa cotisation syndicale à **40€** pour l'année, soit un peu plus de 3€ par mois, au lieu de près de 7€...

Si aujourd'hui la lutte dans les entreprises demeure **contre les bas niveau de salaire**, la CFDT se félicite de cette avancée et se réjouit de voir l'inégalité reculer : c'est **une juste réforme pour les salariés les plus défavorisés**.

De plus, remarquons que cette mesure d'envergure est la première, depuis bien longtemps, qui ne va pas **à l'encontre du monde syndical**, de ses pratiques, de ses idées !

Au travers de cette réforme, chacun pourra s'interroger sur le sens qu'il souhaite donner à l'action syndicale...

Rejoindre la CFDT aujourd'hui, c'est promouvoir demain le syndicalisme de dialogue et de progrès.

Plus nombreux...

Plus solidaires...

Plus forts !

VEOLIA EAU

Établissement IDFC

Le CHSCT de l'Établissement Ile de France Centre (à majorité CFDT) a validé à l'unanimité des élus présents le lancement immédiat d'une **expertise** à conduire par le Cabinet agréé **DEGEST** sur le **projet de déploiement de la technologie GPRS (géolocalisation)**, conformément à l'article L.4614-12 du Code du Travail.

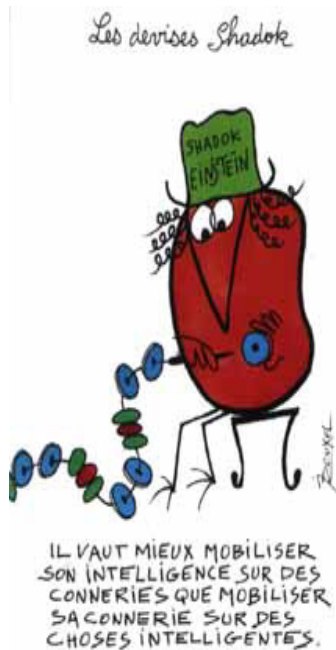
Une restitution de cette expertise est prévue d'ici à 45 jours.

Les élus CFDT expliquent que le but de cette expertise est **d'en connaître les impacts sur les conditions de travail**, tels que les RPS, la dévalorisation et la désresponsabilisation des intervenants, qui ne seront plus que des pantins sans aucun pouvoir de décision...

Pourquoi s'appuyer sur la **Région Centre Est** ? Parce que nous avons là une situation de référence et qu'elle est géolocalisée depuis déjà 2 ans.

L'expertise devra aussi démontrer, à tort ou à raison, les interactivités avec la **cellule PIVO**.

Par ailleurs, les élus CFDT rappellent que le **système de géolocalisation doit respecter la vie privée**, ce qui n'est pas le cas actuellement, puisqu'il permet à l'employeur de récupérer des données sur la vie privée des salariés et ce même lorsque le bouton est désactivé : **lieux d'arrêt, distances parcourues et lieux d'arrivée, notamment en astreinte ou pour les intervenants qui rentrent le midi avec leur véhicule de service...**



L'Info du Mardi
prend une semaine
de vacances...
A bientôt !



2 déclarations CFTD Au Comité de Groupe France de Veolia 1^{er} mars 2013

Monsieur Le Président, Mesdames et Messieurs les Directeurs Généraux et experts économiques des métiers de Veolia Environnement.

Nous recevons ce jour, comme annoncé, les résultats annuels 2012 qui font suite à votre politique de désendettement et de réorganisation du Groupe.

Est-ce normal, au vu de l'article L.2323-1 du Code du Travail, de ne pas communiquer ces chiffres préalablement aux Instances Représentatives du Personnel du Groupe, alors qu'il est demandé à ces mêmes instances de formuler des avis motivés sur les transformations profondes que subi Veolia Environnement et à travers le Groupe, les différents métiers exercés ?

Est-ce normal d'exprimer "à la louche" les chiffres qui sous-tendent une politique de cessions de pans entiers d'activités, avec leurs cohortes de suppressions d'emploi et de drames touchant des femmes et des hommes qui ont consacré une grande partie de leur vie aux différentes Sociétés du Groupe ?

Est-ce normal enfin de faire supporter, sans dialogue possible, un plan de transformation, des gains de productivité et des changements radicaux de méthode de travail au seul leitmotiv de "*croyez nous, c'est la seule voix possible*" ?

Quelles que soient les retombées du Communiqué de presse du 28 février 2013 relatif à cette "*Première année de la transformation, en avance sur les objectifs*", sachez, Monsieur Le Président, Mesdames et Messieurs Les Directeurs Généraux et Experts économiques, que cette année 2012 n'aura pas enrichi le dialogue social au sein du Groupe.

.....

Dans le cadre de la restructuration des activités Transport, 200 salariés de VE CSP doivent être transférés au 1^{er} Avril 2013 à EAP VTD.

A ce jour, cette société n'a pas encore reçu son nom officiel et n'a pas encore été intégrée à l'UES VTD comme prévu dans le document soumis à avis du CE de VE CSP, afin de bénéficier d'un statut social identifiable. Son contour, comme les données économiques la concernant, ne sont pas disponibles.

Les procédures d'information/consultation du CE de l'UES ne sont pas réalisées.

Avant de réaliser ce transfert, le Personnel souhaite être informé du traitement des écarts entre les statuts, mutuelles, horaires variables, intégration des classifications VE CSP dans la grille CCNTR, évolution des implantations géographiques puisque au moins 2 baux arrivent rapidement à échéance à Lyon et Paris...

Il est proposé au Personnel un processus d'intégration et d'évolution négocié une fois le transfert réalisé, mais les élus VE CSP transférés n'auront plus de mandats de représentation... et devront attendre un an pour avoir à nouveau des mandats.

La CFTD demande qu'une annexe sociale à la Convention de successeur soit négociée, qui permette d'apporter des réponses aux attentes du Personnel, avant l'avis que doit donner le CE sur ce projet de transfert.

Enfin, elle estime nécessaire qu'une représentation syndicale transitoire des ex-salariés VE CSP soit mise en place.

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFTD.

