



LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

VEOLIA EAU

L'Intéressement vivra en 2013/2014

Il y a maintenant un an jour pour jour, les Organisations syndicales CFDT, CFE/CGC, CGT et FO appelaient à la grève, suite à l'échec des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Un mouvement d'une ampleur sans égal depuis la création de notre UES.

Nos légitimes revendications de l'année dernière portaient sur une plateforme de revendications comportant notamment, pour la CFDT :

- Une augmentation de 6% du point UES, ainsi que de tous les écarts, indemnités, primes et accessoires revalorisables (nationaux comme régionaux) ;
- Une augmentation de 4% de la part fixe de rémunération des cadres, ainsi que de leurs minima conventionnels (hors part variable).

Pour la CFE/CGC, la CGT et FO :

- 20 points d'indice pour tous les salariés et l'équivalent en montant pour les cadres se situant en dehors des grilles de rémunération de l'AIE ;
- La mise en place d'une prime de résultat pérenne de 500 euros net au minimum pour tous ;
- L'augmentation du régime indemnitaire de 5% ;
- Le rétablissement des 10% retirés de la masse de prime variable des cadres.

Au bout de 4 jours de grève, la Direction proposait un protocole de fin de conflit, signé par la CFE/CGC et la CGT et ce à notre grande surprise, au vu du contenu peu avantageux de ce protocole, malgré la mobilisation massive dont les salariés avaient fait preuve.

Bref, tout cela pour finir avec 0,3% d'augmentation salariale applicable à partir du 1^{er} septembre 2012, une prime unique (non reconductible) variant de 300 à 470€ brut et cerise sur le gâteau, sur proposition de la Direction certes, un Intéressement dit *Hellébore*...

À la fin du conflit, nous avons pris un petit exemple chiffré, que vous retrouverez ci-après pour mémoire.

Prenons un salaire annuel de 23 000€ après intégration des 0,5% d'augmentation déjà acquis avant le conflit.

Constat après conflit : 23 000€ auxquels vous ajoutez 0,3% au 1^{er} septembre 2012 + 410€ de prime 2012 = 23 433€... soit +433€ de pouvoir d'achat en 2012.

Revenons maintenant aux notions d'Intéressements *Principal* et *Hellébore*, dont les négociations sont terminées : un avenant pour le premier et un accord pour le second, sont soumis à signature.

Concernant l'accord d'Intéressement *Principal*, la CFDT et la CFE/CGC ont proposé une formule de calcul qui permettra à l'ensemble des salariés de retrouver globalement le même Intéressement l'année prochaine. Cette formule a été acceptée par la Direction. Nous avons également demandé de porter l'assiette de 6% à 6,6%, ce qui aurait permis d'atténuer "*l'historique NAO 2013 de 0%*" et donner un peu de pouvoir d'achat aux salariés... Revendication rejetée par la Direction.

Nous n'aborderons ici l'Intéressement *Hellébore* que pour affirmer que, pour la CFDT, le signer relèverait de la schizophrénie. En effet, le projet *Hellébore* est avant tout - *au-delà de ses effets escomptés, qui restent toujours à démontrer* - la cause de licenciements aujourd'hui et demain, de conditions de travail de plus en plus déplorables, d'un service public dégradé, etc.

Comme nous l'avons souhaité l'année dernière et afin de faire simple, il suffisait pour la Direction de prendre les 0,6% (environ 3,2 millions d'euros), de les intégrer dans l'Intéressement *Principal* et de porter la Part Fixe à 80% et la Part Variable à 20%. Malgré un débat animé lors du dernier CCE, allant dans ce sens et porté par CFDT, CGT et FO, la Direction est restée sur ses positions...

C'est pourquoi la seule certitude pour les salariés demain, c'est de percevoir l'Intéressement *Principal* signé par la CFDT et la CFE/CGC.

Vous trouverez ci-dessous et sur une base de 15 000 salariés, ce que devrait donner le solde de l'année 2012 :

Salaire brut	Part Fixe	Part Variable	Total
19 000 €	416 €	143 €	559 €
22 000 €	416 €	165 €	581 €
25 000 €	416 €	188 €	604 €
30 000 €	416 €	225 €	641 €
35 000 €	416 €	263 €	679 €

La prévention des risques professionnels repose sur 9 principes généraux pour évaluer, anticiper, protéger et informer, inscrits dans le Code du Travail (Art.L.4121-2).

Cliquez sur les images pour visionner les animations en ".swv"



Éviter les risques

Supprimer le danger ou au moins l'exposition au danger.

Évaluer les risques qui ne peuvent être évités

Apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des salariés.

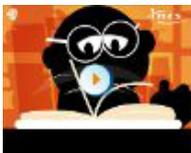


Combattre les risques à la source

Intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

Adapter le travail à l'Homme

Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles).



Tenir compte de l'évolution de la technique

Assurer une veille technologique pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins

Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (remplacement d'un produit cancérigène par un produit moins nocif ou l'utilisation de peintures sans solvant, par ex.).



Planifier la prévention

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

Prendre des mesures de protection collective

L'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) intervient uniquement en complément des protections collectives, si elles se révèlent insuffisantes.



Donner les instructions appropriées aux salariés

Leur donner les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et les associer à la démarche de prévention. Ces principes doivent être mis en œuvre en respectant les [valeurs essentielles](#) et les [bonnes pratiques](#) de prévention.

Ces principes montrent le caractère plurifactoriel (organisation, humain, technique) des risques professionnels.

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFDT.

