



LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

VEOLIA EAU Comité Central d'Entreprise

Lors du CCE du 12 septembre dernier, Alain FRANCHI est venu se présenter aux membres de l'instance et aux OS.

Nous ne tirerons pas de conclusion, ce n'était là qu'une première prise de contact. Il s'est livré sans rechigner à l'exercice des questions de l'assemblée. Mais pour les réponses, notamment **concernant la stratégie de l'entreprise, il dit avoir besoin d'un délai pour finaliser ses choix.** Délai accordé par Antoine FREROT, le même qui nous disait il y a quelques mois que nous n'avions plus le temps et qu'il fallait faire vite, même «plus vite»... Et aujourd'hui, en septembre, il n'y a plus de caractère d'urgence ? Soit ! **Pour la CFDT, si cela peut conduire à une meilleure analyse de la situation et permettre de revoir certains projets, pourquoi pas...**

En tout état de cause, la mise en place d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) paraît inéluctable et les grands perdants seront les Sièges : la Direction, estimant à tort qu'ils sont en surnombre, continue à sabrer dans leurs masses salariales. Cette approche simpliste prouve bien que la stratégie n'est toujours pas élaborée. **Nous maintenons que nous ne sommes pas en sureffectif : c'est le mode d'organisation souhaitée pour demain qui a évolué. Et c'est pourquoi nous sommes en colère, car tout cela aurait dû s'articuler autour de la GPEC !**

Or tout le monde sait que ce ne fût pas le cas...

Arrêtons de nous auto-flageller. Parlons également des contrats gagnés ou reconduits. Il faut renouer avec la croissance. Il faut déployer des commerciaux sur le terrain... plaide encore Alain FRANCHI.

Globalement, nous ne pouvons qu'adhérer à un discours de repositionnement centré sur le terrain et sur une offre au client différenciée. Toutes OS confondues, **nous martelons depuis de longs mois que le manque d'effectifs crieur génère des conditions de travail déplorables et une profonde désorganisation,** avec pour conséquence une qualité de service qui risque bien de nous porter préjudice auprès des donneurs d'ordres, etc.

Concernant Hellébore et les cellules PivO, le discours du nouveau Directeur Général de l'Eau France reste dans la continuité de celui de son prédécesseur : il affirme que tous les "opérateurs de services" l'ont fait...

Même si certains l'ont déjà arrêté !

VEOLIA EAU La CFDT : des choix, des actes (suite)

Pour notre Organisation, l'action collective est primordiale. En effet nous sommes tous concernés, un jour ou l'autre, par un événement qui nous touche personnellement, mais qui n'est bien souvent pas individuel.

Et la CFDT ne fait pas dans le clientélisme : une carte d'adhérent n'est pas obligatoire pour que nous nous occupions d'un salarié... **Ce sont nos actes qui font bien souvent l'adhésion !**

Et l'action collective, nous l'avons mise en œuvre dans la Région Est. Rappelons-nous : lors des raccordements au nouveau statut commun (AIE), chaque Direction Régionale devait maintenir à titre personnel les salariés dans leurs groupes de classification *Convention Collective Nationale* (CCN). Par exemple : un salarié classé "groupe CCN 3" avant raccordement était positionné dans le "groupe 3" de la grille UES après raccordement. Or, si l'emploi repère de ce salarié était pesé en 2.2, la Direction de la Région Est décidait unilatéralement de faire évoluer ce même salarié dans la grille UES en 2.2... **Et c'est sur ce point que nous n'étions pas d'accord : ce salarié aurait dû être positionné en 3 et non en 2.2 !**

La Direction n'ayant rien voulu entendre, il ne nous restait plus que la voie judiciaire (Tribunal de Grande Instance de Metz) pour faire rendre justice à plus de 100 salariés. **Les équipes CFDT de la Région n'ont pas ménagé leur peine pendant des mois et grâce à leur détermination,** quelques jours seulement avant le jugement, la nouvelle Direction Régionale (il faut le reconnaître) à pris contact avec la CFDT Région Est pour sortir des voies judiciaires et trouver enfin une issue favorable aux salariés : tout bonnement par l'application pure et simple de l'AIE ! **Les salariés ont ainsi été rétablis dans leurs droits.**

À suivre...

Contrats de génération : des leviers d'action syndicale



Les marges de manœuvre ne manquent pas pour peser dans les négociations sur les contrats de génération, à quelques jours de la date butoir, le 30 septembre 2013.

C'est la dernière ligne droite des négociations sur les contrats de génération. Après le 30 septembre, les entreprises de plus de 300 salariés qui n'auront pas négocié un accord – ou déposé un plan unilatéral en cas d'échec avéré de la négociation – seront soumises à une pénalité égale à 1% de leur masse salariale ou 10% des allègements de charges sur les bas salaires. Quant aux entreprises de 50 à 300 salariés, elles doivent être couvertes par un accord d'entreprise – ou, à défaut, de branche – afin de pouvoir bénéficier de l'aide de 4 000 euros octroyée par l'État pour l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi d'un senior.

Si près de la date couperet, peu de branches ont conclu des accords – dans les assurances, la métallurgie, la pharmacie ou, plus récemment, la filière alimentaire – et ceux-ci n'ont pas encore été étendus. Seules quelques grandes entreprises ont anticipé l'échéance.

Des marges de manœuvre

«**Les négociations sont en cours**, indique-t-on à la Confédération. **Ça négocie partout, dans des délais très serrés. Ce qui ne signifie pas qu'il n'y a pas de marges de manœuvre.**» Lors de sa [conférence de presse de rentrée](#), Laurent Berger n'en a pas moins appelé les employeurs à «**se bouger**». Car l'atonie des perspectives économiques incite une majorité d'entre eux à se contenter d'une simple mise en conformité avec la loi. Des leviers d'action syndicale existent pourtant ; les mettre en œuvre s'impose. «**La situation de l'emploi des jeunes et des seniors ne nous laisse pas le choix**», rappelle Cécile Cottureau, secrétaire confédérale. Près de 800 000 jeunes et plus d'un million de seniors pointaient à Pôle Emploi fin juillet. «**Ça urge !**», alerte la CFDT, consciente qu'il y a là une opportunité syndicale à saisir. «**Ce n'est pas un outil miracle, mais ces négociations peuvent nous permettre d'ouvrir des espaces sur de nombreux sujets.**»

L'élément central, c'est le diagnostic. Les négociateurs ne partent pas de zéro. Seniors, Egalité professionnelle, GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences), Pénibilité : les données existent. «**Un bon diagnostic donne une stratégie.**» Compte tenu des délais, «**on peut aussi cibler le diagnostic sur un service – par exemple où la pénibilité est avérée – ou sur une des priorités d'action syndicale de la section**», ajoute Cécile. Dès cette étape, le [kit SPP](#) (sécurisation des parcours professionnels) constitue une aide précieuse.

Un accord limité dans le temps

Autre enjeu, veiller à ce que l'accord comprenne des modalités concrètes, des indicateurs ciblés, détaille les transferts de savoir-faire, en lien avec la GPEC, précise les moyens et la reconnaissance liés au tutorat. L'objectif étant de déboucher, contrairement à nombre d'accords seniors en 2009, sur un texte avec du contenu et qui s'applique.

Rien n'impose de céder à la pression du temps. Négocier pour une durée inférieure à trois ans en vue de préparer un accord futur plus solide, «**cela donne du temps pour affiner le diagnostic, les indicateurs, mener une enquête Flash auprès des salariés**». Autre point de vigilance, les très restrictives bornes d'âge : «**Ce n'est pas à partir de 57 ou 55 ans qu'il faut agir sur la pénibilité ou les conditions de travail !**»

Reste à savoir si les contrats de génération permettront effectivement de créer des emplois. «**Il y aura pour partie substitution d'embauches qui auraient eu lieu de toute façon**», concède Thiébaud Weber, délégué confédéral jeunes. Mais, au-delà de l'inévitable effet d'aubaine de tout dispositif, «**l'enjeu majeur, c'est l'emploi durable**», souligne Cécile. «**Si le contrat de génération permet de transformer en CDI des stages, des CDD ou des contrats d'alternance, on aura déjà un dispositif vertueux**», poursuit la secrétaire confédérale, selon laquelle «**même dans les entreprises en difficulté, il y a toujours un recrutement ici ou là. C'est là-dessus qu'il faut agir !**»

Dernière minute

Le ministère du Travail est prêt à concéder du temps aux entreprises pour éviter les plans d'action unilatéraux.

Alors que la date butoir pour la négociation d'un accord sur les contrats de génération est fixée au 30 septembre dans les entreprises de plus de 300 salariés, le ministre du Travail, Michel Sapin, a demandé à ses services, le 12 septembre, d'accorder «**une souplesse de quelques semaines**». L'objectif du ministère est d'éviter que les entreprises ne se rabattent sur un plan d'action, faute du temps nécessaire pour mener à bien une négociation de qualité.

Concrètement, les entreprises pourraient retarder jusqu'à novembre la conclusion de la négociation...

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFDT.

