



LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

VEOLIA EAU

Qui suis-je ?

Antoine FREROT m'a nommé Directeur de zone le 8 juillet dernier... Je suis arrivé le 26 juillet à Veolia Eau... Ma mission : réorganiser nos métiers et renouer avec la croissance... **«Jusqu'ici tout va bien...»** Je ne suis pas salarié de Veolia... Je suis, je suis... Alain FRANCHI !

Ceci n'est ni une fiction, ni un jeu télévisé. Peut-être devrions nous en rire, comme dans la célèbre comédie «Y-a-t-il un pilote dans l'avion».

Mais nous en avons un sans conteste, de pilote : Alain FRANCHI. **Il n'est juste pas salarié du Groupe** et cela ne semble pas étonner grand monde. Eh bien **pour la CFDT**, ça pose réellement question et pour tout dire, c'est carrément choquant !

Nous ne jugerons pas ici des qualités de M. FRANCHI à ce poste, mais des interrogations se font néanmoins jour concernant son statut :

- o Pourquoi n'est-il pas salarié du Groupe ?
- o Est-ce son souhait ?
- o Est-ce une idée de notre PDG ?
- o Peut-il vraiment être investi de la mission qui est la sienne sans en être le premier salarié ?
- o Comment les patrons de Régions, les cadres et l'encadrement peuvent-ils se sentir investis par un patron qui ne fait pas partie des leurs ?
- o En cas de souci majeur, qui est le responsable pour l'eau France régionalisée ?
- o Peut-il présider le Comité Central d'Entreprise (CCE) ?
- o Qu'advient-il lors de sa fin de mission ?
- o Sera-t-il encore des nôtres l'année prochaine ?
- o A-t-il vraiment une stratégie de long terme pour l'entreprise ?

Derrière toutes ces questions, **la CFDT s'inquiète** pour nos emplois, nos conditions de travail, nos relations avec les collectivités, etc.

Pour la CFDT, tout cela manque cruellement d'éthique et de transparence, tant glorifiées par nos dirigeants !

Pour la CFDT, le «patron» est le premier qui doit être mis en avant. Il doit montrer que nous croyons en cette entreprise, tout simplement en devenant le premier de ses salariés.

VEOLIA EAU

Mobilité

La mobilité, tant vantée elle aussi par nos Directions, qu'elle soit géographique ou liée à un surcroît d'activité, a des effets pervers et peut mener à des licenciements.

C'est la mésaventure qu'un salarié a subit récemment : 10 ans d'ancienneté dans le même Service ; ses supérieurs hiérarchiques de l'époque ne tarissaient pas d'éloges à son encontre ; des entretiens annuels parfaits... Bref ! Un salarié qui avait imaginé faire carrière à Veolia, avec tous ses beaux accords régionaux et nationaux qui font la vie d'une entreprise ouverte au dialogue social. Même s'il n'y avait pas pensé avant, la mobilité pouvait s'avérer un tremplin pour sa carrière. Et quand l'opportunité s'est présentée, il s'est lancé dans l'aventure... **«Jusqu'ici tout va bien...»**

Pourtant, après environ deux ans dans son nouveau Service, il est licencié, pour motif d'insuffisance professionnelle ! Étrange, quand on regarde sa carrière dans le rétroviseur... De plus, on pourrait penser qu'un salarié en mobilité ait un suivi particulier dans les premiers temps ? *Que nenni* : pas même d'entretien annuel l'année de sa mobilité !

Bel exemple de gestion de la mobilité et de la carrière. Bien évidemment, il y a quelques années, le mot «solidarité» avait encore du sens au sein des équipes... Mais cette valeur est battue en brèche par un management qui s'attèle de plus en plus à *«diviser pour mieux régner»*. Voire : on encourage les salariés à la délation !

«Restons soudés (collectivement) pour ne pas se faire dessouder (individuellement)», disait FRANKLIN.

Cette mésaventure doit assurément faire réfléchir à deux fois et inciter tous les futurs postulants ou aspirants à mobilité et/ou à évolution de carrière à prendre toutes les précautions qui s'imposent...

VEOLIA EAU

AG2R

Vous avez toutes et tous reçus votre nouvelle carte Tiers-Payant Terciane de l'AG2R : la raison en est le changement du numéro de contrat avec l'entreprise. **«Jusqu'ici tout va bien...»**

Pourquoi avoir envoyé ces cartes à quelques mois de recevoir les nouvelles pour 2014 ? Et pourquoi raconter des sornettes aux salariés, du style : *«la nouvelle carte fait référence à de nouvelles prestations»* ? Quand on ne sait pas, on se renseigne.

« C'est l'histoire d'une société qui tombe et qui, au fur et à mesure, se répète, pour se rassurer : jusqu'ici tout va bien, jusqu'ici tout va bien... L'important ce n'est pas la chute, c'est l'atterrissage. »

La Haine, film de Mathieu KASSOVITZ (1995).



“La création du compte individuel pénibilité est une avancée majeure”

Hervé Garnier, Secrétaire national de la CFDT chargé du dossier conditions de travail, se félicite de la création d'un *compte individuel pénibilité*, demandée par la CFDT lors de la concertation sur la réforme des retraites.

Que représente la création du *compte individuel pénibilité* pour la CFDT ?

La création d'un *compte individuel pénibilité*, que la CFDT a défendu et obtenu lors des concertations, est une avancée majeure pour les salariés. C'est d'autant plus une satisfaction que nous travaillons sur ce dossier depuis de nombreuses années. Notre persévérance a enfin permis d'aboutir à des mesures concrètes. Si nous n'étions pas parvenus à imposer cette idée à l'occasion de cette réforme des retraites, je pense honnêtement que le dossier pénibilité serait resté en souffrance encore plusieurs années.

Ceci dit, le fait que le dispositif soit inscrit noir sur blanc dans le projet de loi ne signifie pas que notre travail soit terminé. Nous devons à présent veiller à ce qu'il s'applique dans toutes les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2015. Tous les syndicalistes savent bien, par expérience, que le plus difficile n'est pas de signer un accord ou d'obtenir une loi, mais de les faire respecter au quotidien dans son entreprise. Pour le *compte individuel pénibilité*, nous sommes face au même défi. Nous avons remporté la première manche, mais il ne faut pas baisser les bras. Nous devons rendre ces droits effectifs et les améliorer.

Quand connaîtra-t-on les détails de ce dispositif ?

Le projet de loi est assez précis. Il détaille bien le mécanisme d'acquisition des points et les droits en matière de formation et de retraites. Cependant, il doit encore être complété par des décrets d'application. Il reste, par exemple, à déterminer les seuils d'exposition considérés comme pénibles. L'exposition au bruit est considérée comme un facteur de pénibilité, mais quel est le niveau sonore de référence ? Idem pour le port de charges lourdes ? Un très gros travail attend le gouvernement et les partenaires sociaux pour répondre à toutes les questions qui se posent afin que le dispositif soit opérationnel en 2015. Il faut bien comprendre qu'il s'agit d'un dispositif totalement nouveau et certainement unique en Europe.

La création du compte individuel pénibilité ne concerne que les salariés du Privé. Faut-il l'étendre à la Fonction publique ?

La CFDT estime qu'il faut aller, à terme, vers une harmonisation des régimes de retraite. Notamment pour s'attaquer à la question des salariés qui ont fait une partie de leur carrière dans le Public et l'autre dans le Privé (les fameux *polypensionnés*), mais aussi pour généraliser des avancées comme le *compte individuel pénibilité*. Aujourd'hui, la Fonction publique a ses propres règles en matière de pénibilité, notamment le service actif. Le gouvernement n'a pas souhaité remettre à plat ce système au cours de cette réforme, mais des discussions s'engageront certainement dans l'avenir pour que l'ensemble des agents puissent aussi bénéficier d'un dispositif pénibilité. Et n'oublions pas les *contractuels* de l'État, qui ne relèvent d'aucun des deux systèmes.

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFDT.

