

Cfdt:

**S'engager pour chacun
Agir pour tous**

VEOLIA EAU

Février 2014
N° 328

L'inf'eau du Mardi

Enfin, Mardi !

LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

VEOLIA EAU

**Négociations Annuelles Obligatoires
(suite)**

Depuis deux ans les salariés se serrent la ceinture... Et le processus de négociations en cours nous amène à penser qu'une troisième année de disette se profile à l'horizon.

Même si les négociations ne sont pas terminées, on voit mal en effet comment, en partant de chiffres aussi bas (+0,3% d'augmentations générales et +0,7% pour les régimes indemnitaires) nous pourrions être enclins à accepter le "marché". Le paradoxe est que **le plan d'économies voulu et engagé par notre PDG ne s'applique visiblement qu'aux salariés.**



Car sachez-le, le dividende versé à nos "chers" actionnaires, qui était de 0,70€ par action en 2013 est maintenu à 0,70€. Ce qu'on peut traduire par : *"faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais !"*

La Direction prétend ne pas nous comprendre et justifie que c'est le contexte économique et la politique autour des contrats d'eau qui nécessitent ces efforts... de la part des salariés. Elle refuse juste d'admettre que **la seule responsable de cette situation, c'est elle.**

Plus les profits sont élevés, plus le côté obscur le plus rétrograde du patronat prend de l'ampleur. On est loin du respect des salariés, de l'esprit "chevaleresque" qu'on aurait pu attendre d'un patronat "éclairé". C'est sans hésitation que nous allons être obligés de contester fortement (et bientôt plus, si aucun changement ne se manifeste) la **politique patronale, caricature du capitalisme le plus odieux.** La suite viendra peut-être lors de la prochaine NAO, sinon ce sera une spirale de conflits qui paralyseront progressivement l'Entreprise.

Aussi bien la CFDT que les autres OS martèlent depuis des années que le schéma organisationnel et **cette affligeante envie d'afficher partout VEOLIA** engendrent un "rejet" de notre Groupe. La Direction oublie également que la CFDT insiste depuis plus de 3 ans pour que l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) signé au niveau du Groupe VE, trouve enfin son application.

Mais pour ce faire, **il faudrait avoir une stratégie.** On ne peut faire de GPEC sans savoir de quoi demain sera fait. La Direction oublie encore que nous réclamons la tenue d'entretiens annuels aussi bien individuels que collectifs : individuels, pour que chaque salarié puisse vraiment se situer dans l'Entreprise et collectifs, pour ensemble remettre l'UES dans une configuration plus adaptée au contexte d'aujourd'hui.

A la CFDT, on ne conteste pas la situation économique de l'Eau, en France notamment, ni qu'on ne saurait se passer d'une refonte de nos organisations de travail. Mais la Direction nous enfume depuis des années avec des réorganisations successives qui n'ont aucune justification économique à ce jour. Ici encore, elle nous prouve qu'**elle n'est pas capable d'avoir une vision à long terme.**

Vouloir une nouvelle organisation et mettre en place des "pilotes" pour la déployer à grande échelle, a un vrai sens. Mais que la Direction ne puisse nous donner des études chiffrées de son projet, et pire, qu'elle le déploie sans être certaine de son efficacité... **c'est irresponsable, voire suicidaire.**

En résumé, **la Direction se montre totalement incapable de générer des économies au bon moment et au bon endroit.** Par contre, faire peser sur le dos des salariés, pour la troisième année consécutive, les profits qu'elle entend rapporter aux actionnaires... cela ne la dérange aucunement. Comme disent nos enfants : *"même pas mal !"*

La CFDT, seule ou en Intersyndicale, ne compte évidemment pas laisser nos énarques et leurs amis actionnaires s'en mettre plein les poches sans réagir.

Il doit absolument y avoir dans ce Groupe une juste répartition des efforts et des bénéfices. Car sachez-le, de tous temps les crises économiques n'ont jamais autant rendu les riches plus riches et les pauvres plus pauvres.



En résumé, la Direction propose :

- de contenir l'augmentation de la masse salariale autour de 2% ;
- une augmentation générale de 0,3% pour les salariés en indice et de 0,5% de la masse salariale pour les augmentations individuelles (promotions)
- d'augmenter les indemnités (travaux sales, repas, allocations enfants à charge, conduite) de 0,7% = taux de l'inflation ;
- pour les cadres pas d'augmentation générale, mais une enveloppe de 2% de la masse salariale (2% sur le fixe, 2% sur la prime variable, avec une particularité : si moins de 30 ans et moins de 5 ans d'ancienneté, l'enveloppe passe à 4%) ;
- minima indiciaire porté de 19 350 € à 19 545 €, soit +1% ;
- pour les salariés bénéficiant du maintien du différentiel du SMIC, si avancement automatique et dépassement du SMIC, le différentiel est maintenu et intégré dans le salaire ;
- Journée de Solidarité = 1 jour férié = 1 jour de congés à poser.

Enfin, la "commande" faite par Alain FRANCHI d'une **NAO triennale** avec clause de revoyure annuelle n'est pas prête techniquement. Michel PORCEL n'est pas complètement "calé" sur l'articulation ad hoc et souhaite l'avis de l'expert du CCE.

Prochaine NAO le 19 février prochain. A suivre...



PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX...

ENFIN DES ACTIONS CONCRETES

Depuis plus de trois ans, suite à la signature de l'accord sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans l'Entreprise et l'enquête remplie par certains d'entre vous, le Copil National (Comité de pilotage, composé d'assistantes sociales, d'un Médecin du Travail, de la Direction, d'experts et des trois Organisations Syndicales signataires : CFDT, CFE-CGC et CGT) a défini des plans d'actions nationaux, qui vont être déclinés dans les Régions.

Ces derniers n'auraient pu être conçus sans le concours de salariés, sollicités par les Organisations Syndicales, qui ont participé aux groupes de travail durant l'année 2013 et nous les en remercions.

Les plans d'actions vont être mis en place dès le premier trimestre 2014 :

- Tous les six mois, des réunions entre les équipes et le management vont être organisées. Le but étant d'améliorer la qualité des échanges au sein des équipes et la capacité à résorber des problèmes du quotidien. Des comptes rendus de ces réunions seront adressés aux salariés participants, pour une meilleure traçabilité des problèmes remontés ;
- Pour la filière Clientèle et plus particulièrement pour les CSC, une réflexion va être menée sur l'aménagement des locaux, avec par exemple l'utilité de garder la couleur rouge des panneaux lumineux, génératrice de stress ;
- Dans les Régions où il n'y a pas d'assistantes sociales, des réseaux vont être mis en place ;
- Enfin, sur le modèle du Siège, une plaquette expliquant aux salariés ce que sont les RPS va être diffusée dans toutes les Régions. Tous les acteurs sociaux régionaux y figureront.

La Direction Nationale informera les salariés dans un courrier joint à la paie de février.

Nous vous informerons régulièrement sur l'avancée de ces plans d'actions.

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFDT.

