

Cfdt:

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

VEOLIA EAU

N°339

L'inf'eau du Mardi

Enfin, Mardi !

LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

VEOLIA EAU

Les chiffres ne trompent pas !

Vous avez pu lire, la semaine dernière, le communiqué de presse intersyndical dans lequel nous dénonçons le salaire d'un montant d'un million d'euros du mercenaire liquidateur Alain FRANCHI, alors qu'un plan social est en marche dans notre entreprise. Cela est tout simplement scandaleux au regard de nos salaires : tout le monde ne vit pas la crise économique de la même manière.

La vindicte est en route. Pour la CFDT c'est clair, il doit partir, nous ne voulons pas d'un fossoyeur d'emploi au sein de cette entreprise, nous avons besoin d'un capitaine qui soit dans le même bateau que nous.

Nous dénonçons le manque de transparence total sur la réalité et la gouvernance de cette entreprise. Nous avons, preuve à l'appui, des éléments concernant les montants du travail temporaire au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Nous demandons, depuis le début de la procédure, le nombre d'intérimaires et le coût pour notre entreprise, car nous sommes convaincus qu'avant de vouloir faire un plan social, il faut connaître l'ensemble des paramètres et ne pas réorganiser l'entreprise à coup de grandes phrases.

Concernant les chiffres, l'Eau France pour l'année 2013, c'est plus de 40 millions d'euros qui ont été dépensés pour faire appel au travail temporaire. S'il fallait une preuve de notre demande, la voici. Mais c'est également, par rapport à l'année 2012, une

augmentation de près de 40% d'appel au travail temporaire.

Pour exemple, la SADE, qui fait également partie du Groupe, a dépensé pas loin de 55 millions d'euros sur le même sujet. N'y aurait-il pas ici des passerelles intelligentes utiles pour éviter tout licenciement ?

Nous le répétons encore plus fortement : le plan social n'a aucun intérêt au vu des sommes dépensées pour faire appel à l'intérim.

La phase 3 du plan social, qui consiste à opérer des licenciements secs, n'a aucune justification : la Direction doit revoir sa copie au plus vite.

Les jours, les semaines, les mois qui arrivent ne calmeront pas notre colère face à cet amateurisme de notre Direction. Nous sommes déterminés à ne

rien lâcher, c'est l'avenir de nos emplois qui est en jeu.

La Direction doit entendre que les salariés de l'encadrement et de l'exécution ne suivent plus les dirigeants. Comme le dit le vieux proverbe chinois : «le poisson commence toujours de pourrir par la tête».

Nous devons toutes et tous rester uni. Ensemble nous gagnerons face à Alain FRANCHI et son plan social.

Les quatre Organisations syndicales nationales ont prévues des actions politiques et médiatiques dans les prochaines semaines, pour sensibiliser les décideurs aux dangers d'un tel plan social pour l'entreprise et les clients.

Nous vous appellerons à une grève dure, au moment opportun, si la Direction ne revoit pas sa copie.

**Nous voulons
ZERO LICENCIEMENTS !**



INFLUENCER ET SUIVRE L'UTILISATION DU CICE DANS L'ENTREPRISE

LE GOUVERNEMENT A CRÉÉ LE CRÉDIT D'IMPÔT
COMPÉTITIVITÉ EMPLOI (CICE), AIDE PUBLIQUE
AUX ENTREPRISES QUI DOIT PERMETTRE DE FAVORISER
LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI.

LES ÉLUS CE ET DP DISPOSENT DE NOUVEAUX DROITS
POUR EN VÉRIFIER LE BON USAGE.

RETOUR SUR LES MOYENS POUR INTERPELLER
LES EMPLOYEURS LE CAS ÉCHÉANT.

INFLUENCER ET SUIVRE
L'UTILISATION DU CICE

Le CICE a pour objectif d'augmenter la compétitivité des entreprises. Il réduit le coût du travail en échange d'efforts des entreprises: « investissements » au sens large, matériels ou non, ciblés sur le maintien, le développement et la qualité de l'emploi dans le cadre d'une croissance durable. Toute les entreprises et activités soumises à l'impôt en bénéficient.

En ce sens, il est le précurseur des mesures prévues par le Pacte de responsabilité, qui renforce les engagements entre l'État et les entreprises (allègements contre « investissements ») et implique une vigilance syndicale accrue : les contreparties doivent être effectives et produire les effets recherchés.

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit que le Comité d'entreprise (CE), ou les délégués du personnel (DP) en cas de carence de CE ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit informé et consulté avant le 1^{er} juillet de chaque année sur l'utilisation par l'entreprise du CICE.



VÉRIFIER L'UTILISATION DU CICE DANS L'ENTREPRISE

QUE DOIT FAIRE LE CE OU DP ?

Concrètement, les élus du CE doivent demander à leur employeur, chaque année, le montant du CICE. Ensuite s'assurer qu'un montant équivalent a été affecté à des « investissements » qui servent – directement ou indirectement, mais sans qu'il puisse y avoir de doute – la compétitivité de l'entreprise et l'emploi à court et long termes. Le CE, ou le DP, doit ainsi s'assurer que le montant récupéré par l'entreprise n'est

pas détourné de son objet : le CICE ne doit en aucun cas être employé à augmenter la part des bénéfices distribués ou les rémunérations des dirigeants!

QUE PEUT FAIRE LE CE OU DP ?

Au-delà de cette vérification, le CE peut instaurer avec l'employeur un dialogue régulier sur l'utilisation du CICE (comme d'ailleurs sur d'autres mesures d'aides aux entreprises sous forme d'allègement de charges) en amont des affectations. Les choix faits de l'utilisation du CICE sont un indicateur de gestion important; les élus peuvent apporter leur point de vue sur ces choix et demander des explications.

Informez, revendiquez, négociez... VOTEZ C.F.D.T.

Portail **Cfdt**