

Cfdt:

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

VEOLIA EAU

N°340

L'inf'eau du Mardi

Enfin, Mardi !

LE CONTRE POUVOIR GAGNANT



Jeudi dernier 24 avril, les Organisations syndicales Cfdt, CFE-CGC, CGT et FO étaient présentes à *La Mutualité* pour dénoncer les licenciements programmés et demander aux actionnaires de VE que Franchi (DG sous-traitant de Veolia Eau, avec un salaire de 933 000 € par an) soit « remercié ».

Nous n'oublions pas en effet nos collègues qui travaillent dans des tranchées pour alimenter nos clients en eau... pour moins de 1500 € par mois...

Pour la Cfdt, c'est inadmissible et inacceptable !

Et nous ajouterons :

- ✓ *Les projets dangereux de la Direction pour l'emploi ;*
- ✓ *Le non remplacement des effectifs, qui pose de réelles difficultés pour les encadrants locaux, souvent obligés de faire appel à de l'intérim pour assurer le service public ;*
- ✓ *La montée grandissante du stress dans l'entreprise, lié aux mauvaises conditions de travail (open space inclus), aux objectifs démesurés, aux pressions de tous les jours ;*
- ✓ *La dégradation permanente du pouvoir d'achat, vu que nous subissons les conséquences du plus dramatique accord salarial jamais proposé (que la Cfdt a refusé de signer) ;*
- ✓ *La dégradation de l'image de Veolia Eau ;*
- ✓ *L'opacité voulue sur l'ensemble du dossier.*

Le manque de communication chiffrée est en effet dommageable pour les salariés et leurs représentants qui travaillent sur ce dossier.



Pour toutes ces raisons, nous avons besoin de tous les salariés de Veolia Eau pour nous faire entendre, faire valoir notre droit à garder notre travail et faire abdiquer ces dictateurs qui nous encadrent.

Nous ne pouvons accepter silence et immobilisme, alors que nous sommes convaincus de la suppression prochaine de centaines de poste de travail et que des reconversions importantes vont être nécessaires.

Ces dangers supplémentaires planant au dessus des têtes des milliers de salariés de Veolia Eau doivent nous décider à être bientôt tous réunis dans l'action, en répondant aux appels à la grève et aux manifestations régionales ou nationales.

**Il est temps de se réveiller et de se mobiliser...
Et pourquoi pas en rejoignant la Cfdt !**



A cette occasion, nous remercions tout particulièrement nos collègues normands (Région Nord-Ouest) et ceux de la Région Centre-Est qui sont venus prêter main-forte aux franciliens du Siège parisien et de la Région Ile-de-France.

Cette deuxième action forte, après celle du 10 avril, en amènera d'autres si la Direction n'écoute pas notre revendication principale : **pas de plan social à Veolia Eau.**

Il est encore temps pour elle de nous donner des signes tangibles si elle veut calmer la colère qui gronde dans les Régions. Notre détermination, elle, sera sans faille face à ce projet de licenciement à grande échelle.

Les Organisations syndicales préparent ainsi la prochaine action, qui passera notamment par une médiatisation à grande échelle de ce qu'est réellement l'entreprise Veolia : tout dans le paraître, mais jamais rien de concret !



Aujourd'hui se tient l'IC-CHSCT et demain se déroulera la troisième négociation concernant toutes deux le PSE...



LE TRAVAIL SOUS INFLUENCE DES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES

Un flux qui peut amener au syndrome de débordement cognitif : ne plus pouvoir faire face et avoir peur d'oublier.

Courriels, Intranet, réseaux sociaux et bien d'autres sources d'informations nous inondent : c'est *l'infobésité*. En moyenne, avec le fractionnement du travail dû aux *Technologies de l'information et de la communication* (TIC), un cadre ou un salarié administratif est interrompu toutes les 4 minutes. Les jeunes générations, qui ont grandi à l'ère numérique (les *digital native*), gèrent mieux ce phénomène de dispersion. L'usage des TIC, que par ailleurs peu de salariés veulent lâcher, peut engendrer des difficultés. On partage son temps et sa concentration entre une activité principale et des activités annexes, ce qui, d'après les chercheurs, augmente la *charge cognitive*. Ils appellent cette multi-activité *le méta-travail*. Les TIC ont en effet transformé notre manière de travailler : au lieu de prendre une tâche et de l'amener jusqu'au bout, on avance une multitude de tâches en parallèle, en zappant de l'une à l'autre. Chacun de ces "projets" ayant des temporalités différentes.

Cela peut affecter la santé, pose la question de notre efficacité au travail et pour la CFDT, du [droit et devoir de déconnexion](#).

La technologie doit nous délester des tâches pénibles

Tout n'est pourtant pas négatif. [Les TIC ont considérablement augmenté notre productivité](#). Il est possible aujourd'hui d'organiser une réunion grâce à l'agenda électronique, de prendre des notes pendant la réunion directement sur son ordinateur portable ou sa tablette, et d'en diffuser le compte rendu par la suite. Mais en même temps, la contrepartie de ces gains d'efficacité est sans aucun doute **l'intensification du travail, l'augmentation des contrôles** (par les outils et le *reporting*) et **des contraintes portées sur le temps et l'organisation du travail** (obligation d'hyper disponibilité avec l'agenda partagé, la messagerie instantanée indique le temps d'activité ou d'inactivité, etc.).

La messagerie en est le meilleur exemple : [le courriel est devenu un outil indispensable](#). Mais l'étude montre que les salariés concernés traitent en moyenne 100 emails par jours et consacrent 2 à 3 heures par jour à leur traitement... Ce flux de travail peut amener au *syndrome de débordement cognitif* : **sentiment de ne plus pouvoir faire face, de ne pouvoir traiter, la peur d'oublier quelque chose** (ce que les anglo-saxons appellent le FOMO, pour Fear of Missing Out). La technologie doit nous délester des tâches pénibles et/ou répétitives et doit, d'après les chercheurs, remplir 3 conditions : être utile (aux besoins des usagers), utilisable (convivialité, simplicité) et acceptée (contexte professionnel ou culturel). **Quand une technologie déroge à ces règles, elle devient une charge, et un risque pour la qualité du travail et la santé du salarié.**

Les chercheurs ont ainsi identifié 3 grands types ou rôles de technologie :

- les technologies *supplétives*, qui laissent une certaine liberté à l'individu (comme le courriel) ;
- les technologies *substitutives*, qui remplacent en partie les individus par des machines (outil pour prise de congé, réservation de billets en ligne, ordres de bourse automatiques, etc.),
- les technologies *prescriptives*, qui encadrent et contrôlent le travail ([ERP](#), [workflow](#), [e-learning](#)) et laissent peu de place aux innovations et au droit à l'erreur. Les marges de manœuvre sont limitées, la technologie dicte le travail et il faut suivre un processus prédéterminé. C'est l'homme qui doit alors adapter son rythme de travail et le contenu du travail à la machine...

CE et CHS-CT doivent être consultés dans les décisions et les choix des nouveaux outils informatiques.

Ces derniers ont en effet une incidence directe sur le travail et la santé des salariés. Il faut aussi prendre garde aux évolutions de logiciels présentées comme mineures et qui parfois modifient profondément la manière de travailler. Mais au-delà, nous devons négocier ce sujet au plus proche du terrain : les Organisations syndicales ont un véritable rôle à jouer dans la régulation collective. Nous pouvons apporter notre support aux équipes. Nous devons systématiquement incorporer les TIC dans les différents sujets : accord sur temps et charge de travail, télétravail, égalité professionnelle, et négocier sur les temps et lieux de connexion, l'utilisation de la messagerie, etc.

Dans le cadre d'un projet européen d'Eurocadres initié par les Organisations syndicales françaises, une formation sur l'impact et l'utilisation des TIC sur le travail des cadres s'est déroulé à Paris les 10 et 11 février 2014. Ce projet d'Eurocadres est réalisé avec le support d'une équipe de chercheurs du [Groupe de Recherche en Psychologie Sociale](#) de l'université Lyon II, sous la direction de Marc-Eric Bobillie-Chaumon, qui travaille depuis plusieurs années sur ces questions et a publié notamment une étude Apec. Cette formation regroupait en France des militants syndicaux de différentes Organisations françaises membres d'Eurocadres, dans une démarche intersyndicale, sur un sujet qui concerne fortement les cadres. Elle impliquera au cours du 1^{er} semestre 2014 sept autres pays européens. Un guide de négociation et de bonnes pratiques en sera issu d'ici fin novembre 2014.

Vous pouvez contribuer aux travaux qui serviront à l'écriture du guide [en répondant au questionnaire en ligne](#).

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFDT.

Portail **Cfdt**