



St Maurice, 04/01/2021

# REORGANISATION

De nouvelles missions et affectations ?

**QUE DIT Le code du travail ?**



Le « **changement d'organisation** » annoncé en novembre 2020 est devenu le 18 décembre 2020 un simple « **ajustement** ». La direction se veut discrète. Il n'en demeure pas moins que vous êtes un certain nombre à nous avoir contactés pour connaître vos droits.

## Votre contrat de travail est-il modifié ? Quand recevoir un avenant ?

- **Si la modification est « mineure »** <sup>(1)</sup>, c'est une « modification des conditions de travail » dont le refus constitue une faute que l'employeur peut sanctionner jusqu'au licenciement. Cependant, notre Dir. Général nous a assuré lors du dernier CSE « *que dans ce cas, il trouverait une solution avec le salarié* » [Commentaire de la CGT](#) : vous avez votre mot à dire. Vérifiez que le nouveau poste qui vous est proposé n'est pas en déficit par rapport au précédent. **Aucune sanction** ne sera imposée au salarié qui refuserait son affectation. En cas de refus, nous demandons ou bien le **retrait de la modification** ou bien un **aménagement de cette modification** pour éviter de porter atteinte à la carrière, aux conditions de travail ou à la vie privée du salarié(e). **En cas de difficulté, contactez -nous.**
- **Si la modification est « essentielle »** <sup>(2)</sup>, c'est alors une « modification du contrat de travail ». Pas de modification de votre contrat (Ex. fonctions) sans votre acceptation. En cas de refus de votre part :
  - l'employeur renonce à sa modification, ou bien
  - il vous licencie pour « motif économique » (jamais arrivé à VWIS) Mais dans ce cas, le motif sera contestable en raison du volume de prestataires et de la situation économique de VWIS.Dans tous les cas, l'employeur est tenu de vous laisser un mois de réflexion et doit vous faire la proposition via une lettre RAR qui débouchera peu après sur **une proposition d'avenant**. [Commentaire de la CGT](#) : on ne peut rien vous imposer. Il n'y aura pas motif économique légitime. L'effectif des internes ne constituant plus de 50% des effectifs de VWIS. La CGT demande le **retrait de la modification** proposée ou bien un **aménagement de cette modification** pour éviter de porter atteinte aux conditions de travail ou à la vie privée du salarié(e).

**RETENEZ QUE** : selon la jurisprudence, la chose est claire : « *la qualification du travail et les responsabilités du salarié* » sont des éléments essentiels du contrat. Votre acceptation est requise !

**Consultation des IRP de VWIS sur cette réorganisation (18/12/2020): 8 présents : 1 seul a voté « POUR »**

**Informez la CGT de tout litige découlant d'une proposition de modification.  
La CGT vous informera. Vous déciderez de la suite.**

<sup>1</sup> **Mineure** : changement de lieu dans la même zone géographique, modification des horaires de travail non contractualisés,... dès lors que la durée du travail et la rémunération restent identiques...

<sup>2</sup> **Majeure** : modification de rémunération, de qualification, de durée ou de l'horaire contractuel, du lieu de travail (important éloignement), Changement de qualification ou de nature des fonctions (baisse des responsabilités, même sans diminution de rémunération, recours systématique aux heures supp, non respect de sa vie personnelle, familiale, droit au repos, passage d'un horaire fixe à un horaire variable ...

# NEGOCIATION SALARIALE 2021 ? C'est maintenant !

La négociation sur les salaires 2021 (NAO) démarre début janvier.

Deux menus au choix : reconnaissance salariale ou austérité salariale par les dividendes.

La direction annonce que le montant des dépenses de personnel interne 2021 sera identique à celui de 2020. Aucune augmentation de ce budget n'est prévue pour 2021 alors que l'inflation grignotera notre rémunération de **0,5% pour 2021**. **Beaucoup trop de bas salaires à VWIS !**

A mettre en perspective des **277 M€ de dividende** versés le 14/05/2020, alors que l'entreprise recevait l'aide de l'état ! **Pour 2021, il est prévu le double** (versement de 0,50 € -> 0,98 € par action) !!

**Mais ce n'est pas tout.** Via son « Comité des rémunérations », le Comité d'administration du groupe décidait le 10 mars 2020 d'attribuer à **450 « bénéficiaires à haut potentiel »** (cadres dirigeants), des « actions de performance ». De quel montant, y a-t-il de « haut potentiel » à VWIS ? Comme toujours en ces temps de crise, l'argent ruisselle, mais de bas en haut !

La direction pleurera toutes les larmes de son corps durant ces négociations mais ne se risquera pas à défendre vos intérêts vis-à-vis de sa propre hiérarchie. A quoi bon puisqu'on exige d'elle « encore plus d'efforts ». Restera-t-elle l'arme au pied devant le grand frère qu'il ne faudra pas froisser ? Osera-t-elle nous resservir son sempiternel « *On n'y peut rien !* » en 2021 ? **Alors pour 2021, ... salaires ou encore dividendes ?**



## Lors du CSE du 27/11 la direction a présenté sa STRATEGIE 2021-2023



Lors du CSE du 27/11, consultation sur la stratégie et sur la road map domaine » (Point 3 de l'ODJ), notre direction refuse d'aborder les « conséquences sociales » de la stratégie proposée. Ainsi,

**RIEN** en matière de contrôle des charges de travail,  
**RIEN** sur l'accroissement des compétences techniques et le plan formation correspondant,  
**RIEN** sur la valorisation des salariés au regard de l'accroissement de l'effort demandé (carrières, salaires).

Consultation des IRP de VWIS sur cette stratégie (27/11/2020): **10 présents, 3 ont voté « POUR »**

**Qu'on se le dise, vous ne faites pas partie de la stratégie !**

Section syndicale CGT VWIS - 06 18 03 45 87 - Marc BOULKEROUA - [cgt.vwis@veolia.com](mailto:cgt.vwis@veolia.com)  
Union Locale CGT - 6 pl. Gérard Philipe - 94200 Ivry - 01 46 58 61 13 - [ulcgtivry@ulcgtivry.fr](mailto:ulcgtivry@ulcgtivry.fr)  
Fédération CGT des Stés d'études, 263 rue de Paris, Montreuil, 93514 - <http://www.soc-etudes.cgt.fr/>

Ne restez pas isolé(e), **ADHEREZ A LA CGT**