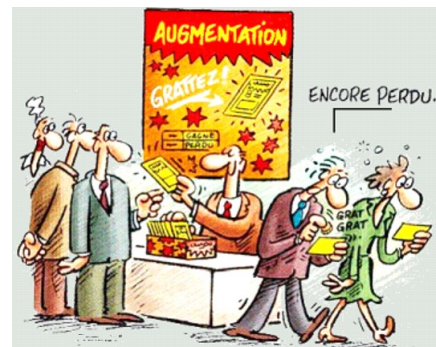




St Maurice, 07-02-22

BAISSE SALARIALE ... pas pour tous !



C'est FAIT, La direction a décidé !

+ 2,5% annoncé lors de la toute dernière réunion, avant clôture immédiate de soi-disant négociations. **Résultat** : nous perdrons 0,3% de salaire pour 2021 (inflation 2,8%) et 0,7% en 2022 (inflation 3,2%) et cela jusqu'en mars 2023.

Du fait du refus de toute augmentation générale, certains d'entre nous ne percevront aucune augmentation alors que l'entreprise ne cesse de vanter la « solidarité du collectif » dans sa réussite ...

Les discours vantant la qualité des équipes sont généreux. Mais les actes ne sont pas au rendez-vous. Comment respecter le personnel sans assurer le maintien de son pouvoir d'achat ? Comment se féliciter des « efforts du collectif » tout en refusant un minimum d'augmentation générale ? Comment réclamer la loyauté du personnel tout en refusant de négocier loyalement avec les représentants du personnel durant 4 réunions successives ?



L'exemple vient-il d'en haut ? Pas du tout !

Les 5 plus hautes rémunérations de VWIS ont augmenté de 2020 à 2021 de **7,78%**¹ ! De même, la rémunération des actionnaires a augmenté de **15%** entre 2020 et 2021⁽²⁾. Les directeurs, les actionnaires, décident certes des augmentations **mais pourquoi sont-ils les seuls à bénéficier de la bonne situation de VWIS et du groupe ?**

¹ La moyenne des 5 rémunérations les plus hautes de VWIS 2020 = 98.250 € , les 5 plus hautes 2021 = 105.900 € !

² 2021 (1€), estimations 2022 (1,15€)

EDI, ATTENTION !

Des appréciations qui peuvent se retourner contre vous.

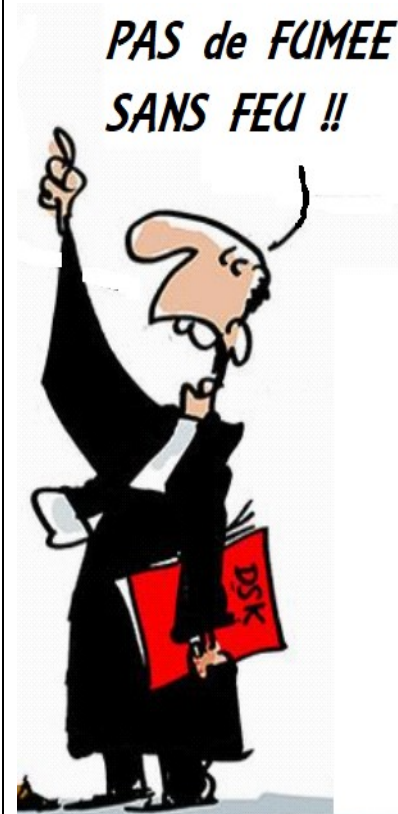
Comme chaque année, VWIS vous invite à un entretien professionnel (EDI) et va même jusqu'à vous demander de vous « auto-évaluer ».

Sachez que le CR d'entretien annuel peut constituer une preuve dans un contentieux prud'homal lorsque, par exemple, le salarié se voit reprocher une insuffisance professionnelle, ou de façon générale, tout reproche relatif à la qualité de votre travail.

Vous avez donc tout intérêt à en conserver une copie s'il est positif pour démontrer par exemple que vous avez atteint vos objectifs ou que vous avez gagné en compétences.

Inversement, si ce CR ne peut en lui-même être un motif de sanction, sachez que vos réponses pourraient se retourner contre vous. Ainsi, lors de trop nombreux litiges prud'hommaux, les déclarations faites en entretien professionnel ont été utilisées pour légitimer des sanctions.

Sachez enfin que le salarié a toute liberté pour refuser cet entretien ou l'interrompre, ou refuser la partie « **autoévaluation** » particulièrement pénalisante pour ceux qui se livreraient sans prudence à une « auto-critique ».



UNE QUESTION, BESOIN D'INFORMATION ?

N'HESITEZ PAS, CONTACTEZ L'UGICT !

REJOIGNEZ-NOUS !

Section syndicale CGT VWIS - 06 18 03 45 87 - cgt.vwis@veolia.com

Union Locale CGT - 6 pl. Gérard Philipe - 94200 Ivry - 01 46 58 61 13 - 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, prenez votre avenir en main ***ADHEREZ A LA CGT, c'est confidentiel.***