



UD CGT 94 Créteil, UL CGT d'Ivry
marc.boulkeroua@libertysurf.fr
06 18 03 45 87 (Déc 2015)

Dans les cuisines, se concocte un avenir radieux ...

Un cabinet APEX a évalué la situation de VWIS (2013-2015).

Le CE vous a transmis les conclusions de cet expert.

La CGT vous transmet ses commentaires.

Hier, annonce d'un nouveau plan d'économie 2016-2018.

EXPERTISE du CE : VWIS = DANGER !!

1 – Le rapport souligne la succession, sans aucun bilan, de réorganisations contradictoires

2009 - Gieau devient DSI, création de CSP SI – **2011** – Eclatement de CSP SI : VETECH, VWIS, VE DSI – **2013** – retour en arrière, fusion VWIS - VE DSI, projet de rapprochement VE France - VP (E Blanchot) – **2014** – Arrivée de MM Malterre et DIZ, réorganisation – **2015** – Une partie de VETECH revient au bercail - **Déc 2015** – A Frerot : nouveau plan de rigueur. **On a le tournis !** Qui doute encore que notre direction pèse en quoique ce soit face aux stratégies fluctuantes de la maison mère et du marché ?

2 – Le rapport d'expertise du CE souligne les étonnantes contradictions 2014-2015

- La direction se félicite de l'importante **baisse des coûts** (2014-15) de l'amélioration de la productivité **MAIS** aucune retombée bénéfique pour les salariés (APEX : *baisse du salaire moyen, 0 participation en 2014, incertitudes pour l'avenir !*).
- La direction confirme que VWIS est le « **fer de lance** », **MAIS** ne s'émeut ni de la baisse des effectifs, ni de la fuite des compétences (-22 en 1,5 an). Elle jure que l'on « *internalise à fond* » **MAIS** externalise une partie de l'activité avec risque de démantèlement à terme (capsules).
- Sur la promesse de « **4 ans de charges** », aucun chiffre : ni sur l'effectif et la saturation de certaines équipes, ni sur le taux de sous-traitance ou le volume de charges, rien sur le budget ad hoc. **Et pour cause**, comment s'engager dans une période de réorganisation quasi annuelle et piloter la productivité lorsque les orientations, les prix et les marges sont déterminés hors de VWIS ?

3 – Motiver, OUI mais comment ?

Comme leurs prédécesseurs et pour faire face aux inquiétudes, P. Malterre, B. DIZ tentent de faire passer leurs injonctions subliminales : ***cette fois-ci c'est la bonne !***

Mais il faut avoir sérieusement forcé sur la boisson pour croire qu'une ère de stabilité freinera les appétits du monde de la finance.

C'est parti ! 14/12/2015 : A Frerot dévoile son **nouveau plan de rigueur 2016-18** : « *600 M€ de réductions de coûts (200 M€ / 2016),... un plan qui nous permet de reprendre la croissance de notre dividende et de viser une hausse annuelle de 10%* ».

Nul doute qu'avec un tel plan, les salariés de VWIS et d'ailleurs seront motivés et confiants !

4 - Coté social, ne cherchez pas !

Pas une seule proposition pour ouvrir nos chakras en cette année de vache maigre : *carrières, fidélisation des collaborateurs, rémunération, intéressement, participation...*

Après tout, nous ne sommes ni au pôle emploi, ni en Chine. Pire, le groupe pourrait décider du jour au lendemain de se passer de nous. Et puis, Veolia navigue en tête du CAC 40, avec une action qui a presque triplée en 3 ans.

Lorsque disparaît la carotte sociale au profit du financier, il y a fort à parier que la mobilisation du personnel ne se fasse que sous le coup de la pression.

Coté social, c'est vraiment le moment de faire la fête !

COTÉ CODE DU TRAVAIL, C'EST PARTI ! - Certains pensent que le salarié est inadapté, individualiste, que ce n'est pas l'entreprise auquel il est sommé de s'adapter qui est injuste, mais bien lui-même, qu'il est coupable et doit se soumettre. La CGT elle, propose de résister.

N'en doutez pas ! La casse de vos droits sera une catastrophe dans votre vie professionnelle et celle des générations futures : baisse du coût du travail, des protections sociales, des retraites, multiplication des contrats précaires, facilités pour licencier, pour se faire muter sans consentement,...

■ Muté(e) à Pau !

Code du travail – ANI 14/05/2013 (*Accord National Interprofessionnel*)

Signée par le patronat puis la CFDT, CFE-CGC et CFTC, cet accord ne permet plus aux salariés de notamment refuser une mobilité interne de longue distance (être muté de Paris à Pau par ex. car pas de limite en termes de distance) mais autorise l'augmentation du temps de travail non compensé et la diminution des salaires et en cas de « difficultés conjoncturelles » avec « promesse » (si, si...) de maintenir l'emploi durant 2 ans. Enfin, en cas de PSE, plus de recours devant le tribunal. **La CGT n'a bien entendu pas signé et s'en félicite.**

■ Volontaire les dimanches !

Code du travail – Loi Macron – Août 2015.

Outre le travail du dimanche pour les salariés « volontaires » (sic !) : zones touristiques, gares, commerces de détail, établissements dont la fermeture le dimanche « *compromet le fonctionnement normal* » avec compensations certes, mais fixées par accord d'entreprise ! On fait confiance aux signataires syndicaux liges ... Là non plus, **la CGT n'a bien entendu pas signé et s'en félicite.**

■ Pourquoi se défendre ?

Projet de Loi Rebsamen :

Le CHSCT disparaît et devient une commission du CE (un recul de 70 ans !), réduction des délais de consultation du CE et du CHSCT, suppression de consultations (intéressement par ex.) et d'informations du CE., Les représentants suppléants seront exclus de

certaines réunions, réduction du nombre de négociations (de 12 à 3), les négociations annuelles pourront être repoussées (à une fréquence de 3 ou 5 ans). **La CGT Rejette !**

■ **Rapport Combrexelle.** Plus de plancher pour les salaires, plus de plafond pour la durée du travail, plus de règles contraignantes en hygiène et en sécurité, pas de sanctions pénales pour les patrons délinquants. **Un must, made in MEDEF land !**

■ **Accord perdant / perdant sur les retraites ARRCO-AGIRC (oct 2015)**

Signée par les CFDT, CFE-CGC et CFTC. Report de l'âge de départ en retraite d'un an. Disparition de l'AGFF (finance les départs en retraite entre 62-67 ans). Baisse des pensions pour toutes et tous, notamment pour les 56% de salariés qui ne sont plus en activité lorsqu'ils partent en retraite. Remise en cause des droits spécifiques cadres, notamment la GMP (*garantie minimale de point*). Comme le précise la CGT, « *les entreprises bénéficient de plus de 200 Mds € d'aides publiques (exonérations, CICE, pacte de responsabilité...)* et ne pourraient pas trouver les 8 Mds € nécessaires aux retraites complémentaires à l'horizon 2020 ? ». **De la longévité pour les profits, pas pour vivre mieux !**

N'en doutez pas : la concurrence c'est la course au moins disant.

Il y aura toujours un concurrent « moins cher » sur lequel s'aligner !

Nous ne sommes pas des moutons voués à subir le mouvement Brownien.

Restons vigilants, solidaires. Refusons les tentatives d'émiettement de VWIS !

Devenez acteur du social, ADHEREZ à la CGT : <http://www.cgt94.fr/spip.php?article1>