



UES Véolia Eau - Générale des Eaux

Flandres-Artois-Picardie



Arras le 24 mai 2012.

Pourquoi HELLEBORE est-il en mode pause ?

Il semblerait que certains soient impatients que le déploiement d'Hellébore redémarre. Ces impatients sont certainement ceux qui ont trouvés leur place dans Hellébore. Y a-t-il chez eux un égoïsme tel à vouloir dérouler Hellébore sans se soucier de toutes les conséquences liées au processus d'Hellébore ?

Les élus du personnel doivent-ils être au service de la Direction sans réagir ? Les instances représentatives du Personnel (C.E – C.C.E – C.H.S.C.T) ne sont-elles que des chambres d'enregistrement des projets de réorganisation économique ?

Hellébore est le projet de réorganisation le plus important depuis que l'entreprise existe. La CGT assume totalement et je pense également que l'ensemble des élus des différentes Organisations Syndicales doivent prendre un maximum de précautions pour que le déploiement d'Hellébore soit au mieux sécurisé pour l'ensemble des salariés.

Plusieurs cadres de la région FAP ont été licenciés, bien évidemment selon les propos de la Direction sans aucun lien avec Hellébore, certains sont inquiets et d'autres démissionnent. Il appartient à chacun de se faire une opinion.

HELLÉBORE C'EST :

- ➔ 250 MILLIONS D'EUROS D'ÉCONOMIE SUR UNE DURÉE DE 5 ANS,
- ➔ Le risque d'un P.D.V (Plan de départ volontaire) ou P.S.E (Plan de sauvegarde de l'Emploi), que la CGT appelle plan social,
- ➔ Des mobilités pour certains avec déménagement et modification du régime indemnitaire,
- ➔ La réorganisation des astreintes,
- ➔ Peut-être la modification des horaires de travail,
- ➔ La géolocalisation.

Les Directeurs nationaux des ateliers d'Hellébore ont volontairement, quelques difficultés à donner aux élus du personnel les éléments qui ont permis d'établir les objectifs d'économies du projet Hellébore.

Nous le voyons bien aujourd'hui, la Direction a choisi l'austérité comme réponse au dialogue social dans l'entreprise, alors permettez nous Messieurs les impatients d'exiger les

informations nécessaires pour que les salariés ne soient pas que la variable d'ajustement pour réussir le plan d'économies.

Cela prendra le temps nécessaire, mais il est hors de question de donner un chèque en blanc à qui que se soit, même s'il est normal au vu de la situation économique et de l'environnement politique autour des contrats que l'entreprise se réorganise. Se réorganiser, ce n'est pas jouer contre les salariés, ça doit être la transparence et une volonté de sécuriser également les intérêts de l'ensemble du personnel.

L'entreprise ne gagnera pas si elle ne fait pas les efforts utiles pour que le mot confiance prenne toute la mesure nécessaire dans ces temps incertains. Si la Direction veut trouver des partenaires sociaux disposés au dialogue social, elle doit entendre nos inquiétudes, nos revendications pour qu'ensemble nous mettons l'entreprise sur la voie de la reconquête et du développement.

Il n'y aura pas de succès d'Hellébore sans écoute, sans la prise en compte des doléances et sans partage. Le mot ensemble auquel nous ajoutons partage ne doit pas être slogan de la Direction, il doit être le fil conducteur pour réussir la révolution « Hellébore ».

Pour le moment, la situation reste figée, donc le déploiement est pour l'instant en mode « PAUSE ».

La commission économique du CCE est à nouveau convoquée le 30 mai pour desserrer l'étau sous réserve que la Direction générale communique le détail et le mode opératoire du chiffrage des indicateurs économiques qui ont permis de construire le projet Hellébore.

C'est le CCE qui a mandat pour permettre le redémarrage. Nous devrions certainement avoir un CCE extraordinaire dans le courant du mois de juin pour à nouveau discuter avec la Direction générale afin de déterminer si les conditions sont réunies pour la reprise du déploiement d'Hellébore.

Nous demandons à tous les managers de respecter la prudence nécessaire pour ne pas ajouter des tensions supplémentaires aux tensions déjà palpables. Les élus du personnel ne sont pas là pour gagner du temps, ils sont là pour accompagner tout ce que l'entreprise fera de positif et combattre tout ce que nous pourrions qualifier de négatif.

Pour conclure, la CGT tient à rappeler que les personnels ne sont en rien responsables dans la situation économique difficile que rencontre l'entreprise. Même si l'argent coule moins à flot que ces dernières années, l'entreprise continue et tant mieux, de dégager des bénéfices conséquents.

Dans les prochains jours, nous allons exiger par la lutte, le partage de ces mêmes bénéfices puisque la Direction ne veut octroyer que 0,5% d'augmentation des salaires pour cette année et refuse de compenser la perte en moyenne de 700 € d'intéressement 2011 que chacun pourra mesurer sur le bulletin d'intéressement du 30 juin 2012.

L'ensemble du personnel peut compter sur l'engagement total de toute la CGT pour que la justice s'applique dans notre entreprise.

Dominique **POLY**.
Délégué Syndical CGT.
Président de la Commission économique du CCE