

Paris le 14 novembre 2011

## DROIT D'ALERTE SOCIAL : A.I.E. - Garantie Globale de Rémunération.

### A.I.E. (Accord Inter-Entreprises)



Dans le cadre du droit d'alerte social déposé par la CGT, la Direction nationale a déjà reçu la délégation CGT à trois reprises : le 20 octobre, les 3 et 8 novembre.  
La prochaine rencontre est prévue le 21 novembre 2011.

**La CGT exige que la Direction nationale apporte des arbitrages et des réponses écrites aux questions ci-dessous sous forme d'un engagement formel par la signature de Michel PORCEL DRH de Veolia Eau France et de Jean-Michel HERRWYN, Directeur Général de Veolia Eau à l'intention de toutes les DRH régionales et des OS pour préciser l'ensemble des modalités d'application de l'AIE.**

- ➔ **Homogénéité des classifications entre les régions,**
- ➔ **Avancement automatique lié à l'expérience** (évolution de l'indice de majoration d'expérience),
- ➔ **Règles de Promotion dans une même Catégorie Socioprofessionnelle**  
(ex : Sous-Groupe 2.2 vers Groupe 3 ou Sous-Groupe 4.2 vers Sous-Groupe 4.3),
- ➔ **Règles de Promotion entre deux Catégories Socioprofessionnelles**  
(ex : Groupe 3 vers Sous-Groupe 4.1 ou Sous-Groupe 4.3 vers Sous-Groupe 5.1),
- ➔ **Utilisation de l'écart de transposition annuel revalorisable,**
- ➔ **Effet rétroactif concernant l'application de la date d'effet d'avancement à l'expérience lors d'un changement de groupe ou sous-groupe pour les promotions effectuées en 2010 et 2011,**
- ➔ **Régularisation des sous-classifications lors des raccordements** (régions EST et SUD-OUEST),
- ➔ **Règles sur la suspension de l'avancement à l'expérience,**
- ➔ **Arbitrage sur les agents positionnés dans l'emploi repère « agents de laboratoire »,**
- ➔ **Définition du Groupe 1 de classification,**
- ➔ **Règles sur la possibilité de mensualiser l'écart de transposition annuel,**
- ➔ **Remise lors de l'entretien triennal de professionnalisation d'une fiche individuelle sur l'évolution théorique retraçant l'historique de la situation du salarié depuis son raccordement précisant notamment l'origine** (raccordement ou garantie du 1<sup>er</sup> avancement) **et la nature** (pérennes ou temporaires) **des compléments indiciaires éventuels,**
- ➔ **Prise en compte depuis le raccordement, via l'indice de majoration d'expérience, de la règle Fonction Publique pour les salariés à temps partiels raccordés en 2009**  
(ex : agents à 80% rémunérés à 86%),
- ➔ **Application scrupuleuse des articles 3.3 et 4.2.6 dans la perspective d'évolution de certains postes, soit par la prise de nouvelles responsabilités dans le cadre de réorganisations de services d'agences, soit par une évolution de l'activité principale de la définition du poste,**
- ➔ **Ajout sur la fiche de paie de l'ancienneté dans l'entreprise,**
- ➔ **Négociation d'un avenant à l'AIE sur la création de nouveaux emplois repères.**

La Direction nationale a sous-estimé l'envergure de cet accord ratifié par les Organisations Syndicales CGT, CFDT, CFE-CGC, UNSA et CFTC et a laissé pendant 3 ans les DRH de région organiser leur *petite cuisine* sans aucun respect des règles collectives définies lors de la négociation de ce même accord.

*Suite au verso...*

## G.G.R. (Garantie Globale de Rémunération)



Dans le deuxième volet du droit d'alerte social, la CGT bataille sur les paramètres que la Direction doit appliquer dans son logiciel de comparaison sur la garantie globale de rémunération pour que celle-ci reflète la bonne étude de comparaison.

L'objectif est de finaliser la G.G.R. au plus tard pour la fin de l'année afin que la Direction adresse dans le premier trimestre 2012 une convocation à tous les agents concernés par une perte de rémunération immédiate (2011 et/ou 2012). Cette convocation devra être accompagnée d'un relevé de comparaison (entre l'ancienne carrière et la nouvelle carrière UES) et du mode opératoire de réparation de la carrière de l'agent.

Pour les autres salariés concernés par une perte de rémunération à partir de 2013, la Direction devra les convoquer dans le premier semestre 2012.

### Information, Information, Information, Information, Information, Information,



Lors du débat au CCE du 9 novembre 2011, la CGT a obtenu sur la « Bourse d'études » les réponses suivantes à ses questions. :

La Direction est d'accord pour avenanter l'accord par les règles suivantes : L'étudiant pourra redoubler et/ou changer d'orientation dans son parcours scolaire une fois. La bourse d'étude s'appliquera jusqu'à la fin du cursus de l'étudiant, même après l'âge de 26 ans, si les études ont commencé avant les 26 ans de l'enfant. La question du plafond de 17 000 € du Quotient et/ou du montant de la Bourse sera évoqué lors de la négociation de l'avenant.

*Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles.*

« Sénèque »



**SYNDIQUEZ-VOUS A LA CGT.** A remettre à un militant ou à renvoyer à : Syndicat CGT UES Veolia Eau – Générale des Eaux. 1, rue de la fontainerie 62000 ARRAS..

NOM : \_\_\_\_\_ PRENOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

TEL : \_\_\_\_\_ AGENCE : \_\_\_\_\_ RÉGION : \_\_\_\_\_