

Arras le 6 mai 2011

# DE QUI SE MOQUE T-ON ?

La Direction régionale considère que le résultat de la NAO est exceptionnel (9 points, soit 42,71 €/brut/mois et 10 points à partir de novembre, soit 47,46 €/brut/mois). Certes, il aura fallu menacer pendant des semaines pour que la Direction Nationale revienne à la raison. **La Direction n'a fait qu'accorder notre dû.**

0,6% en 2009, 0,6% en 2010, un raccordement des salariés à l'accord interentreprises en bafouant les compétences des salariés, des réorganisations dans tous les sens, un avenir qui s'assombrit voilà le décor que nos dirigeants nous font constater. Jamais le personnel n'a été autant démotivé dans l'entreprise.

La CGT de la région FAP affirme depuis des mois que cette année, les Directions nationale et régionale n'échapperont pas à un conflit social majeur sur la question des salaires et du pouvoir d'achat. A qui la Direction osera faire croire que les 9 et 10 points accordés serait une décision exceptionnelle de l'entreprise ? Effectivement, nous pouvons considérer que l'année **2011 sera une année correcte nationalement** sur la question des salaires.

De retour de Paris, le 21 avril 2011, la délégation massive de la CGT FAP a rendu visite à la Direction régionale et a pu rencontrer Madame VIDALIS. Nous lui avons dit que nationalement la question de la NAO était terminée et que maintenant la CGT FAP allait concentrer ses forces sur les questions régionales.

**Nous ne faisons aucune surenchère.** Nous tenons responsable les Directions nationale et régionale de ne pas avoir respecté l'engagement d'octobre 2009 sur l'expertise confiée au Cabinet SOGEX-CUBE sur les écarts de salaires entre les régions. La Direction, notamment Jean-Marie LAMBERT, devant la délégation CGT FAP et en présence de Franck LE ROUX, Secrétaire général de la CGT Veolia Eau France et J.O SAULAY, DRH à l'époque, a pris l'engagement une fois l'étude terminée d'effectuer des mesures correctives et s'il le fallait sur plusieurs années, sous réserve que le rapport de l'expertise démontre des écarts anormaux.

**Après 18 mois de patience et de relance,** la CGT a signalé à Jean-Marie LAMBERT le manque de considération de la part de la direction au regard des attentes de la CGT FAP qui constate depuis une dizaine d'années que cette région se porte de manière très satisfaisante sur le plan économique, malgré cela, la situation salariale ne s'est guère améliorée et les écarts constatés à travers les chiffres communiqués dans le cadre du bilan social national reflètent cette injustice criante pour les personnels de cette même région.

Alors que nous aurions pu engager par la négociation un processus sur la progression salariale afin de répondre à notre demande, **vous nous avez « promenés ».**

**Par conséquent, la CGT FAP, demande que la Direction régionale accorde un écart individuel mensuel de 50,00 € à l'ensemble du personnel en échelle afin de commencer à gommer les disparités citées plus haut.**

Cette question n'a rien à voir avec la NAO, elle repose sur une volonté régionale de pouvoir redistribuer sous une forme d'augmentation de pouvoir d'achat garanti, les bons résultats de l'établissement.

La Direction régionale a distribué + de 400 000 € en 2010 sous forme de prime au personnel de la FAP.

Voilà déjà un premier moyen de redistribuer pour l'avenir, à l'ensemble du personnel ces montants, par un écart individuel garanti d'un montant de 22,79 € (400 000 : 1 300 agents).

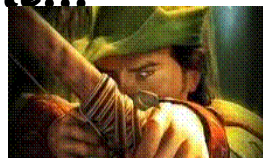
**LA CGT APPELLE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL À UNE GRÈVE RECONDUCTIBLE À PARTIR DE 0H00 LE 16 MAI.**

**\*La CGT demande l'ouverture des négociations sur les revendications suivantes :**

*\*Suite au verso.*

- 1) **Attribution d'un écart individuel de 50,00 € pour les salariés du groupe 1 à 5-4 pour palier aux retards de rémunération au vu des autres régions avec une équivalence pour les cadres.**
- 2) Redéfinition de la globalité de l'accord d'astreinte avec comme objectif une revalorisation de la sujétion à hauteur de 250,00 € comme seuil minimal.
- 3) Application des articles 3.3, 4.2.6 et 4.27 de l'AIE.
- 4) Maintien ou rétablissement du complément indiciaire (garantie du 1<sup>er</sup> avancement résultant de l'ancienne convention).
- 5) Dans le cadre d'un changement de groupe (2.2 vers 3), ainsi que lors d'une promotion la Direction doit articuler uniquement le SMC, la ME et l'Écart individuel.
- 6) Lors d'un changement de groupe ou d'une promotion après 2 ans dans la ME, la Direction doit dans un premier temps avancer la ME et seulement ensuite positionner l'agent dans son nouveau groupe ou nouvelle classification.
- 7) Bannissement de la variable d'ajustement sur le SFT par application avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2009 de 20,00 € supplémentaire pour la naissance du 3<sup>ème</sup> enfant pour les agents ex CC 99.
- 8) Classifier dans le Groupe 2.2 les apprentis dès leurs embauches avec remise à niveau de ceux déjà présents.
- 9) Négociation des passerelles pour le passage du groupe 3 de classification vers le groupe 4 pour les agents du CSC et les contrôleurs ANC/DIA.
- 10) Création de l'emploi repère et autorisation pour les agents du service ANC de pouvoir retourner chez eux avec le véhicule de l'entreprise.
- 11) Application du choix entre le paiement ou la récupération des heures supplémentaires,
- 12) Augmentation par palier du budget des ASC du Comité d'Etablissement à hauteur de 1,90% de la masse salariale. **1,60% en 2011 – 1,75% en 2012 et 1,90% en 2013.**
- 13) Embauche d'une assistante sociale.
- 14) Finalisation du projet d'accord sur les frais liés à la formation et au paiement ou de la récupération du temps de trajet,
- 15) Avenant à l'accord habillement par la disposition suivante : Dotation de bottes fourrées tous les deux ans pour les catégories 1 et 2.
- 16) Application du taux fort « 2,08 € » de l'indemnité insalubrité pour les agents travaillant sur des contrats Industriels et pour l'ensemble des Techniciens et Agents de Maîtrise faisant du traitement de boues.
- 17) Communication des organigrammes de chaque agence et de la D.R avec la classification et la pesée de poste. Document communiqué chaque année à la commission de la progression professionnelle et du développement des compétences en interface avec la GPRH.
- 18) Note de service sur le paiement des heures supplémentaires pour les agents disposant d'un FHS.
- 19) Versement de la prime « Eau » à la date d'anniversaire de la première année d'embauche et ensuite versement dans les règles collectives.

***VeoliaLand ne peut pas  
satisfaire vos revendications  
ou nous mettons la clé sous  
la porte...***



**Nous exigeons le partage des richesses**