Quel placage ! Profession de foi nationale [PDF]

Gros placage ! Vous pouvez télécharger, imprimer, partager, afficher et plaquer notre profession de foi nationale. *Ci-dessous*



L'ÉQUIPE CGT SUEZ EAU FRANCE

EDITO

Ces quatre dernières années ont été marquées par une série d'événements significatifs. Tout d'abord, l'OPA surprise de Veolia, qui a mis en évidence, contrairement à nos prévisions, que notre actionnaire était avant tout intéressé par les dividendes. Il semble que ces gains ne suffisaient plus à Antoine Frérot, qui, en situation semblable, sacrifie pour les emplois, cela n'a pas dissuadé la CGT et les travailleurs de lutter auprès des médias, des politiciens et de l'opinion publique. Grâce à nos efforts, le projet initial a été modifié, et le temps nous dira si le groupe est capable de relever les défis à venir.

Nous avons ensuite dû faire face à la crise du COVID, qui a mis en lumière l'exemplarité et le professionnalisme des salariés, toujours prêts à assurer la continuité du service et à s'adapter à la généralisation du télétravail. Une fois de plus, la CGT s'est présente pour négocier les meilleures conditions possible. Ensuite est venue la perte du plus important contrat de l'histoire de Suez Eau France : Bordeaux. La CGT a assuré l'avenir des employés transférés en leur offrant la possibilité de rejoindre la nouvelle collectivité ou de rester dans leur situation. Après de longues négociations, la direction générale de Suez a été contrainte pour garantir que les employés transférés ne subissent aucune perte.

Les deux dernières années ont également vu l'aboutissement de négociations menant à d'importantes augmentations salariales, une chose que nous n'avions pas connue depuis longtemps.

La CGT est également investie depuis plus de cinq ans dans le projet MySIS. Après les difficultés rencontrées du projet DSY/GSEE, nous avons souhaité éviter de répéter les mêmes erreurs. À de multiples reprises, nous avons laissé des alertes, mais en vain. Il est évident que Suez ne maîtrise pas le métier de l'eau. Ce projet, qui devait être une réussite pour tous, est devenu un gouffre financier et un cauchemar pour les salariés qui en pâtissent.

Enfin, nous entrons dans le projet « Suez de Demain », dont la mise en œuvre ne fait que commencer. Nous serons présents et déterminés à combattre tous les effets néfastes de ce projet. Les discussions et négociations se poursuivent au sein du CSE. Nous serons aux côtés de tous les collègues qui seront touchés par ces changements et aurons besoin de notre soutien.

LES ASTREINTES

Entre Nous a averti nous a ouvrir une négociation sur les astreintes. Suite à la mise en place de la nouvelle NAO, la CGT demandait à améliorer les conditions d'exercice de l'astreinte.

Les négociations ont été dures et nous n'avons pas abouti sur un forfait qui nous convient, ce qui explique que le texte en vigueur est une direction, autrement dit une décision unilatérale de la direction. Nous avons quand même bénéficié de quelques avancées comme rémunération payée le jour suivant d'une sorte de nuit. Les élues dans les régions ont été mobilisées et ont fait en sorte pour que nos demandes soient prises en compte. Nous le savons, les revendications sur l'équilibre vie pro/vie perso sont très attendues des salariés et beaucoup ne sont plus aussi motivé.es pour sortir d'astreinte au vu du montant des primes. Certain.es salarié.es ont trouvé un meilleur confort de vie avec le télétravail. Il est temps de faire la même chose pour les agent.es de terrain et l'astreinte est le principal sujet.



Toutes les semaines et tous les mois, en réunion plénière, nous délibérons vos instructions. Pied à pied, nous essayons d'obtenir de meilleures conditions de travail. Trop souvent aussi nous sommes amenés à défendre des collègues en conseils de discipline.

Si nous sommes les meilleurs, c'est que nous travaillons en équipe mais surtout directement avec vous, les collègues, les salarié·es de Suez Eau France. Tous et toutes les élu·es CGT sont directement à votre contact pour améliorer votre quotidien et vous représenter.

Dentiste, vous allez être amené·es à vous exprimer dans les urnes. Nous vous demandons de nous renouveler votre confiance.

Avec la nouvelle équipe régionale, nous pouvons soulever des montagnes et améliorer concrètement le quotidien.

VOTRE VOIX COMPTE !

RENDEZ-MOI MON SALAIRE !

La Sécurité sociale est en danger ! Très critiquée ces dernières années pour ses déficits, la Sécurité sociale est surtout victime d'un lobby de plus de 30 ans du patronat qui prêche parler de charges que de cotisations sociales. C'est pourtant bien une partie des salaires, que représentent ces cotisations, qui protège de la maladie, de la vieillesse et du chômage. Après la transformation du Crédit d'impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) en baisse pérenne de cotisations sociales et la défiscalisation des heures supplémentaires, c'est plus récemment la loi d'urgence qui favorise les primes au détriment du salaire de base. Résultat, les patrons ne versent quasiment plus rien au niveau du SMIC. Selon un rapport récent de la commission des comptes de la Sécurité sociale, «les différentes mesures d'allégements mises en œuvre sur les 3 dernières décennies ont contribué à faire passer le taux de prélèvement total supporté par les employeurs pour une rémunération équivalente au SMIC de 42,8 % en 1991 à 6,9 % en 2022 ». Pour la CGT, à force d'exonérations, les patrons ne cotisent plus pour la protection sociale dès qu'ils versent du SMIC. Ces dispositifs agissent comme une trappe à bas salaire : plus les salaires sont proches du SMIC, plus les exonérations sont fortes. Conclusion, le salarié, lui, ne voit condamné à rester avec un bas salaire et ses droits régresser : réformes des retraites, réduction de la prise en charge des soins, durcissement des conditions d'accès au chômage. Le combat du salaire ne doit pas se cantonner au chiffre en bas de la feuille de paie !!!

CHEZ SUEZ, C'EST POSSIBLE !

L'entreprise a largement perdu de son attractivité ces dernières années. En 2022, le turnover a atteint dans certaines régions entre 15 et 20 %. Les départs sont nombreux et touchent des compétences au fil des départs et parmi un renouvement à en trouver de nouvelles tellement la main d'œuvre qualifiée est rare et tellement elle néglige l'intégration des nouveaux collaborateurs. Tous les salariés auront bien constaté que les formations métiers ont disparu de Suez et que seule la télécultie reste la seule possible d'apprendre. Avant l'arrivée de la première catastrophe environnementale ou un nouvel accident incombé, la CGT continue de se battre pour maintenir un service public de l'eau et de l'assainissement plus attractive. Comme vous l'avez peut-être remarqué dans certaines sociétés, la transition vers une semaine de travail de 4 jours s'avère possible et s'est avérée être un succès tant pour les employés que pour la société elle-même. Pourquoi ne pas envisager cette approche chez Suez ? Nous sommes résolus à proposer une réorganisation du temps de travail qui bénéficierait à l'ensemble du personnel, tout en ayant un impact réel sur la qualité de vie au travail. Soutenir la CGT lors des élections serait un acte décisif pour renforcer notre position et présenter cette proposition. Si vous partagez cette vision, nous vous encourageons à voter en faveur de la CGT. Votre voix compte pour concrétiser ce changement.

ENTRETIEN AVEC LES ENTRAINEURS DE L'EQUIPE CGT SUEZ EAU FRANCE

La Rédaction - Nous nous trouvons actuellement à la tour CB21 à Paris pour rencontrer les délégués syndicaux centraux de la CGT. Bonjour, pourriez-vous nous présenter vos rôles au sein de l'équipe ?

Anne Maria Bojaczuk - Je suis déléguée syndicale centrale de la CGT. Je suis pour responsabilité d'animer le bureau national de la CGT. Ma mission consiste à participer aux négociations nationales et à coordonner les actions menées par la CGT pour Eau France. J'ai le soutien d'Anne Maria Bojaczuk en tant qu'adjointe, ainsi que d'une équipe d'élus venant de toutes les régions de France.

La Rédaction - Effectivement, l'entreprise a été confrontée à d'importants bouleversements récemment. Mathieu, comment perceviez-vous l'ambiance de travail chez Suez ?

Mathieu Rouanet - Depuis une dizaine d'années, nous assistons à un déclin du sentiment de fierté d'appartenir à Suez. Suite à une transformation radicale du modèle économique de Suez et de son management. Sur le terrain, la gestion basée sur les indicateurs tels que le TRI pousse à réaliser des opérations sans considérer l'amélioration globale des réseaux, des usines et des installations. L'objectif est de multiplier les interventions et à ajouter des tâches administratives qui ne font pas partie de notre métier initial. Les techniciens ressentent que leurs compétences dans leur métier de base ne sont plus valorisées, et qu'ils sont davantage jugés par leur volume de travail. Le sens du travail s'est affaibli à mesure qu'il s'est intensifié. Dans les bureaux, de nombreux postes, y compris au niveau des cadres, ont été fusionnés ou standardisés, ce qui a fini disparaître la polyvalence au point que personne ne sait vraiment comment offrir un service de qualité aux clients. Aujourd'hui, de nombreux employés ont perdu leur motivation et cherchent la réalisation personnelle en dehors du travail.

La Rédaction Quelles solutions proposez-vous à la CGT pour regagner la motivation des employés ?

Anne Maria Bojaczuk - Nous pensons que la direction ne prend pas pleinement conscience du problème. En se focalisant sur les économies, elle a oublié que la principale force de l'entreprise est son personnel. Nous croyons que nos collègues sont bien plus compétents que ce que leurs responsables perçoivent, et qu'ils sont parfaitement capables de s'autogérer pour améliorer leur performance. Il suffit de leur accorder plus d'autonomie et de les laisser innover. Il est essentiel qu'ils renouent avec le plaisir du travail et retrouvent la fierté dans leurs réalisations. La reconnaissance et les conditions de travail doivent s'améliorer. et à cet égard, nous estimons que Suez est en retard. Par exemple, les astreintes, devenues trop fréquentes et trop longues pour les équipes sur le terrain, ainsi que la flexibilité et les horaires de travail, doivent être revues. Nous aspirons à engager des négociations concernant le passage à une semaine de travail de 4 jours et la réduction du temps de travail. Nous sommes convaincus qu'une équipe motivée et épanouie générera beaucoup plus de performance que tous les projets que nous pourrions lancer.

La Rédaction Un dernier mot concernant les prochaines élections ?

Mathieu Rouanet La taille considérable des régions a posé quelques défis à nos élus lors de ce dernier mandat, mais les voeux fondamentaux de la CGT tournent autour de la défense de l'emploi, des salaires et de l'épanouissement individuel. Pour défendre nos idées, notre vision d'changer notre contexte!!

Nos représentants CGT demeurent constamment engagés et prêts à s'impliquer pleinement contre le fatalisme sans limites.

VOTEZ POUR VOUS, VOTEZ POUR NOUS, VOTEZ CGT !