

La tension est montée d'un cran en fin de semaine dernière :

- ⇒ Des fausses informations ont continué à circuler sur l'APLD et les NAO afin de faire peur aux salariés et de les dresser contre SUD,
- ⇒ Plusieurs chefs ont envoyé depuis leur adresse mail professionnelle les tracts anti-SUD des syndicats CGC, CFDT, FO et CGT aux salariés de leur équipe à leur adresse mail professionnelle,
- ⇒ Des menaces ont été envoyées par mail professionnel au Secrétaire du CSE, avec la direction de Vestalia en copie sans que celle-ci ne réagisse !

Autant d'actes inacceptables qui révèlent une complicité entre une partie de la hiérarchie de Vestalia et plusieurs syndicats pour intimider des membres du CSE et des élus SUD.

Ces tentatives d'intimidation envers des élus CSE et des représentants syndicaux doivent cesser.

Bilan des NAO

Ce qui a été obtenu :

- ⇒ Un rééquilibrage en faveur d'une Augmentation Générale (AG) de salaire pour tous plutôt que des Augmentations Individuelles (AI) souvent attribuées par copinage,
- ⇒ Une augmentation de 10% de la prime d'entretien.

Mais avec 18 € brut d'Augmentation Générale au 1^{er} mars, ces mesures sont loin du compte.

De plus, il n'y a toujours **aucune transparence** sur les augmentations individuelles versées aux Cadres, dont les montants sont fixés directement par Veolia. **En fait, nous sommes Vestalia ou Veolia (comme sur nos fiches de paie) selon ce qui arrange la direction...**

La direction de Vestalia a fait miroiter en cas de signature des NAO : 2 € de plus d'AG (avec 40 € brut de rattrapage pour janvier et février), et passage de 50 à 55 % de la participation patronale à la mutuelle (soit entre 2,17 et 5,42 € par mois selon la formule), mais avec l'impossibilité de renégocier toutes ces mesures pendant 3 ans (sauf AG et AI).

Soit un manque à gagner de 82 € à 115 € brut en 2021 (ou entre 6,80 et 9,50 € brut par mois).

On est loin d'une « perte » de 300 € en cas de non signature des NAO... agitée par certains syndicats qui n'ont pas signé les NAO !

- ⇒ La direction promettait aussi des **primes de modulation** en cas de signature des NAO à condition de faire au moins 3 semaines de 44h. Mais selon la direction elle-même, il y a peu de chance de faire des semaines de 44h en 2021 vu la baisse d'activité.

D'autre part, SUD est contre les semaines de 44h et leurs conséquences sur la santé, des coûts supplémentaires (garde d'enfant..) et la vie privée des salariés.

Veolia n'est pas sur la paille. Mais plutôt que d'augmenter vraiment les salariés, Veolia a choisi d'augmenter les actionnaires de 40 % et de verser 397 millions d'euros de dividendes en 2021.

- ⇒ Vestalia a déjà réduit sa masse salariale de 20 % en passant de 200 à 160 salariés suite à de nombreux départs non remplacés. Ces économies représentent des centaines de milliers d'euros, soit une bonne partie de la baisse de contrat exigée par Renault en 2021.

Le chômage partiel : comment ça marche ?

Aujourd'hui, Veolia paye 100 % de notre salaire net pendant les périodes chômées sans perte de congés (certains salariés de Vestalia chôment déjà 2 jours par semaine). C'est mieux qu'à Renault où un accord APLD a été signé par la CFDT, CGC, FO mais pas par SUD et la CGT.

Salaire normal		Chômage partiel Veolia : Situation actuelle		Chômage partiel Renault : APLD avec 1 jour de congé pour 5 jours chomés	
Super Brut (= 125 à 142 % du salaire Brut) payé par Veolia	Cotisations patronales = 25 à 42 % du salaire brut	Veolia paye 25 % du salaire brut (au lieu de 125 à 142 %). Le reste est payé par l'Etat (nos impôts=2/3) et l'Unédic (nos cotisations chômage=1/3)		Les salariés se payent eux-mêmes en monétisant 1/5 de jour de congé (cotisations salariales et patronales comprises) par jour chomé	
Salaire Brut payé par Veolia	Cotisations salariales = 20% du salaire brut	85 % du brut = 100 % du net		85 % du brut = 100 % du net	
	Salaire net = 80 % du salaire brut (ou 56 à 64 % du salaire super brut)	25 % du salaire brut payé par Vestalia	6,70 % CSG/CRDS	25 % du salaire brut payé par le salarié	6,70 % CSG/CRDS
		60 % du salaire brut payé par l'Etat et l'Unédic	100 % du salaire net	60 % du salaire brut payé par l'Etat et l'Unédic	100 % du salaire net

Minimum légal : Pas d'heure chomée payée en-dessous du SMIC (8,11 € net/h)

- **En temps normal**, le salaire est composé du salaire net et des cotisations sociales :
 - o Cotisations salariales, dont le taux peut faire diminuer ou augmenter le salaire net ;
 - o Cotisations patronales, dont le taux n'a pas d'influence sur le salaire net, mais peut modifier à la hausse ou à la baisse le salaire total payé par l'employeur (exemple : baisse liée au CICE) ;
 - o Ces cotisations permettent de payer les arrêts maladie, les accidents de travail, les soins, les médicaments, le chômage, les retraites, les allocations familiales...
- **Lors des périodes chômées**, l'employeur ne paye plus de cotisations sociales :
 - o Ces exonérations entraînent une diminution du salaire total, et creusent les déficits de la Sécurité Sociale et des caisses de retraite ;
 - o Elles sont remplacées par deux cotisations beaucoup moins élevées : la CSG et la CRDS ;
 - o C'est pourquoi même avec 85 % du salaire brut, on est payé 100 % du salaire net (ou 84 % du net avec 70 % du brut, 72 % du net avec 60 % du brut...).
- **A Veolia**, le salaire net est payé actuellement à 100 % sans prise de congés :
 - o L'Etat et l'Unedic (assurance chômage) payent 60 % du brut ;
 - o Veolia paye 25 % du brut, ce qui lui fait économiser plus de 80 % d'un salaire normal.
- **A Renault**, le salaire net est payé à 100 % en prenant sur les congés :
 - o L'Etat et l'Unedic payent 60 % du brut ;
 - o Renault ne paie rien ;
 - o La monétisation des congés pris aux salariés permet d'atteindre 85 % du brut, soit 100 % du net.

Certains agitent la peur de licenciements économiques à Vestalia, c'est à dire d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'emploi). La direction a pourtant écrit que « le coût d'un PSE est élevé. Il n'est pas nécessaire de prévoir ce dispositif en 2021. » (PV de désaccord NAO pour l'année 2021)