



Le + syndical

SYNDICAT des CADRES et MAÎTRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITÉS CONNEXES
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES

COMPTE-RENDU LIBRE REUNION CSEC DU 19 Janvier 2022

Heure : 10H Teams

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux des réunions du CSEC des 15 novembre, 15 décembre et 29 décembre 2021
2. Information et consultation des membres du CSEC relative aux orientations stratégiques SAUR et aux prévisions annuelles d'emploi (Document déjà transmis)
Recueil d'avis
3. Réorganisation :
 - Point d'avancement (Intervention de Thierry CHATRY)
 - Hydrocurage : point sur les rattachements à l'Exploitation
4. Information et consultation des membres du CSEC sur le projet de cession par SAUR S.A.S de 100% de ses parts au sein d'une filiale hors UES Eau France
Recueil d'avis
5. Information et consultation des membres du CSEC sur le projet de modification du Règlement Intérieur et de ses annexes dont Code de Conduite et Charte NTIC (Documents déjà transmis)

Compte-rendu des réunions de la Commission sociale du CSEC sur le sujet des 3 et 10 décembre 2021 et du 6 janvier 2022
Recueil d'avis
6. Compte-rendu de la réunion de la CSSCT-C du CSEC UES Eau du 14 décembre 2021
(Intervention de Sophie CORD)



Le + syndical

SYNDICAT des CADRES et MAITRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITES CONNEXES
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES

1- Approbation des procès-verbaux des réunions du CSEC des 15 novembre, 15 décembre et 29 décembre 2021

Point commercial.

Balance commerciale positive de 1.7M€
53.4M€ de conquête avec un objectif de 36M€
Conquête moyenne de 500k€/an en moyenne

Taux de renouvellement de 71% avec un objectif de 80%. Objectifs atteints en numéraire car Brive fausse les résultats pour -8%.

Prolongation 23M€ de contrats.

3.5M€ EBITDA sur les avenants.

2- Information et consultation des membres du CSEC relative aux orientations stratégiques SAUR et aux prévisions annuelles d'emploi (Document déjà transmis) Prime de bienvenu dans le secteur travaux

Mise en place d'entretien de départ afin d'identifier les raisons du départ.

Attention particulière sur la rétention des employés chez SAUR

Après examen des informations communiquées par la Direction, le CSEC rend un avis défavorable sur les orientations stratégiques et les prévisions d'emploi pour 2022 pour les raisons évoquées ci-après :

Les axes stratégiques économiques et environnementaux mis en œuvre par le groupe recueillent globalement l'adhésion des élus du CSEC qui se réjouissent également des succès commerciaux enregistrés en 2021 tant en France qu'à l'international. Par ailleurs, les opérations de croissance externe significatives faites par le groupe en 2020 et 2021 lui permettent de se renforcer par une diversification métier et géographique. La renégociation de la dette et le soutien réaffirmé de l'actionnaire de référence constituent également des points positifs.

Tous ces points positifs ne pourront déboucher sur l'atteinte des objectifs du plan stratégique que si et seulement si, le groupe dispose des ressources humaines suffisantes et motivées pour servir les clients.

Or les élus du CSEC, toutes tendances syndicales confondues, considèrent que le volet social de la stratégie managériale ne répond pas aux enjeux actuels et futurs en matière de gestion des ressources humaines.

La politique d'austérité conduite par la Direction sur les dernières années en matière de NAO et la forte érosion de l'épargne salariale ne rendent pas le groupe suffisamment attractif tant pour attirer de nouveaux collaborateurs que pour conserver ceux aujourd'hui présents fortement chassés. Au-delà des enveloppes globales d'augmentation, le système de répartition des augmentations (augmentations individuelles) fait courir un risque d'iniquité ou d'omissions pouvant entraîner des départs supplémentaires.

Les effets de cette politique sont également susceptibles de faire naître des inégalités salariales entre anciens et nouveaux collaborateurs, inégalités remettant en cause potentiellement la cohésion sociale, les managers de proximité étant parfois contraints de sortir des grilles salariales pour recruter.

Les élus considèrent également que des efforts plus importants devraient être faits sur la formation. Actuellement les plans de formation sont principalement orientés vers la satisfaction de besoins vitaux (habilitation et sécurité) au détriment d'une plus grande montée en puissance des compétences des collaborateurs.



SYNDICAT des CADRES et MAITRISES de la Distribution des EAUX et des ACTIVITES CONNEXES
 12 Impasse du PONT COLBERT
 78000 VERSAILLES

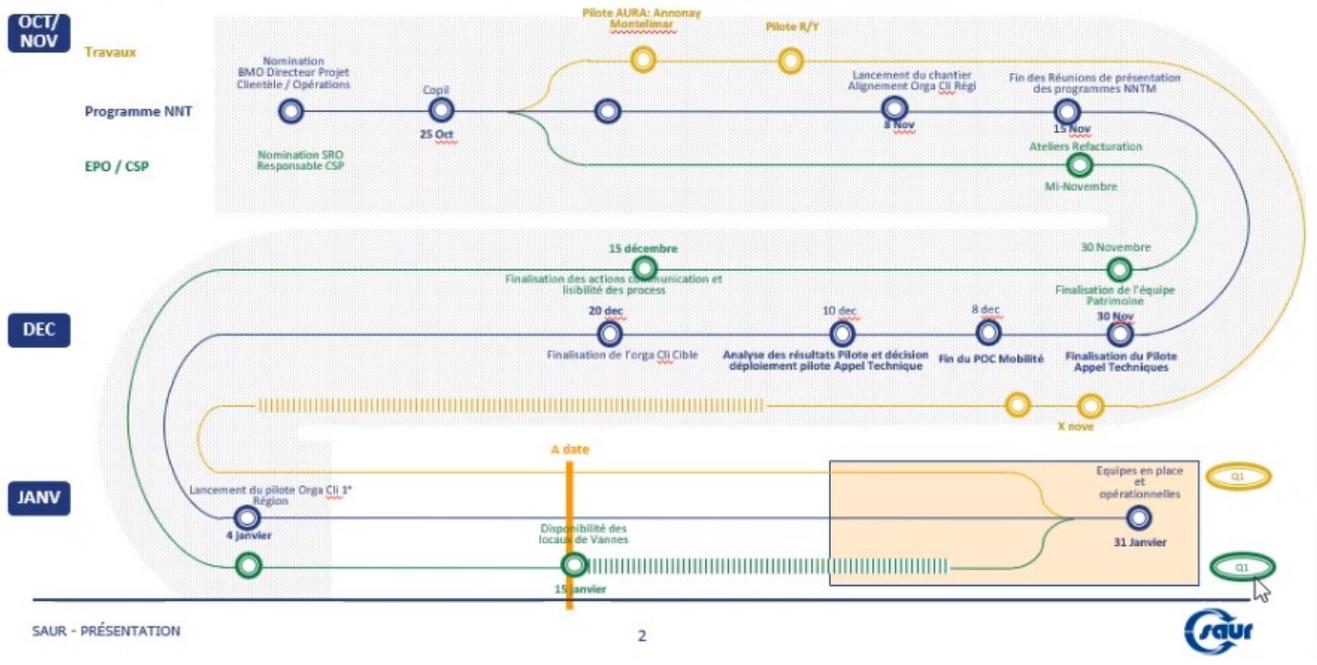
Le + syndical

Pour finir, la réorganisation des fonctions support toujours en cours fragilise les services RH dont le groupe a plus que jamais besoin pour faire face aux recrutements importants qu'il doit réaliser (800 postes ouverts sur un effectif de 6.000 collaborateurs).

En substance, les élus considèrent que le risque social est majeur. Les axes stratégiques présentées ne comportent pas les actions et moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs décrits dans les prévisions d'emploi pour 2022 et au renforcement du corps social dont le groupe a besoin.

3- Réorganisation :

Principaux jalons des Axes Opérationnels prioritaires de la Pilot'Org connus à date



2022 sera une phase de consolidation





Le + syndical

SYNDICAT des CADRES et MAITRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITES CONNEXES
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES

AVANCEMENT ET ÉVOLUTION POINTS CLES A DATE

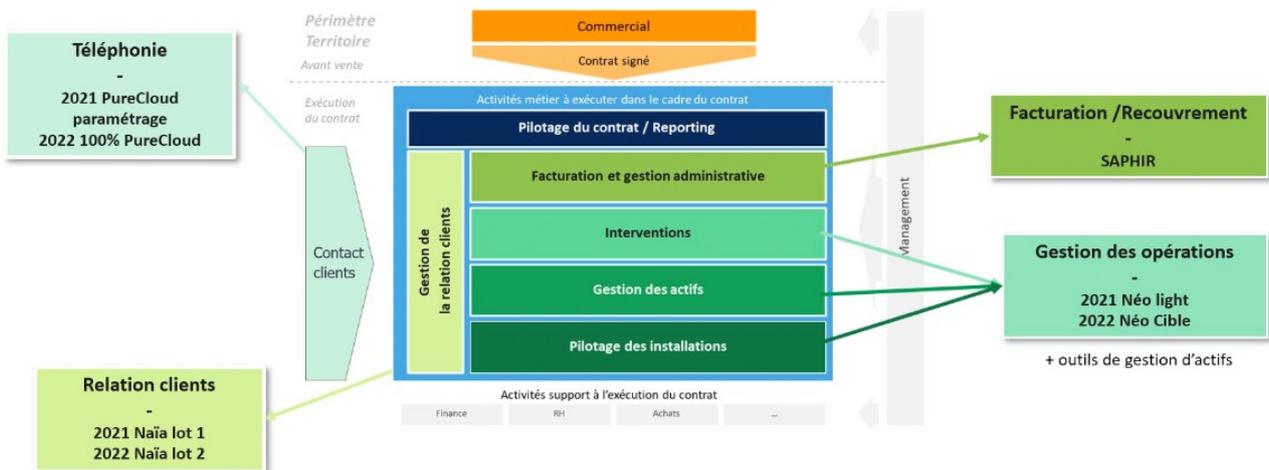
Actions en cours pour début 2022

- ✓ CSP à 95%: Responsable et organigramme connu
 - ❖ Déménagement dans les locaux de Vannes : 2ème vague faite le 11 Janvier
- ✓ Réunions Pilotage avec DEX, et avec Resp Experts et avec RPO: faites
- ✓ Finalisation des transferts sur CSP et CPO/EPO
- ✓ Construction des CPO R/Y et Aix les Bains: validation des projets architecturaux en cours
- ✓ Déploiement des Outils en cohérence avec les organisations:
 - ❖ Déroulement du projet NNT (directeur projet Benjamin MOQUET): intègre les chantiers et projets Clientèle avec la gestion des flux et des appels, les appels techniques et les interventions.
 - Déploiement Naïa Lot 1: 4 Novembre OK, Bon retour,
 - NEO: 22 Novembre sur Sud Est OK, bascule sur Ouest en cours avec Go No Go 19 Janvier.

Projet NNT : Neo Naia Téléphonie
On doit basculer en phase 2 sur Vannes courant Janvier.

Projet structurant NNT : Neo/Naia/Téléphonie

- **Objectif 2021:** adapter le modèle opérationnel aux outils disponibles en 2021
- **Objectif 2022:** préparer les organisations au modèle opérationnel et outils cible



Planification cela fonctionne. Ce qui est à améliorer est le retour d'information des interventions dans les outils selon les indexations et l'architecture des datas.



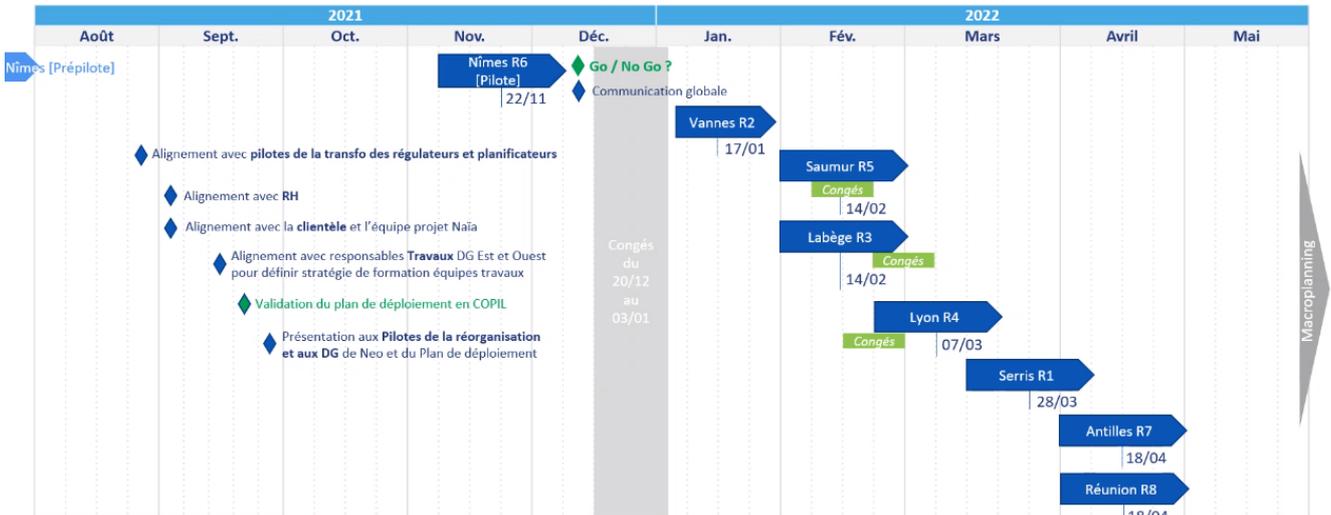
Le + syndical

SYNDICAT des CADRES et MAITRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITES CONNEXES
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES



Planning de déploiement global de Neo

4 semaines de présence sur site de l'équipe projet
Congés Congés scolaires
Date bascule PDI > Neo



Les formations sur vannes ont démarré.

Néo interface avec Naïa sur la clientèle et la téléphonie afin de pouvoir quantifier les raisons des appels des abonnés.

Question de FO :

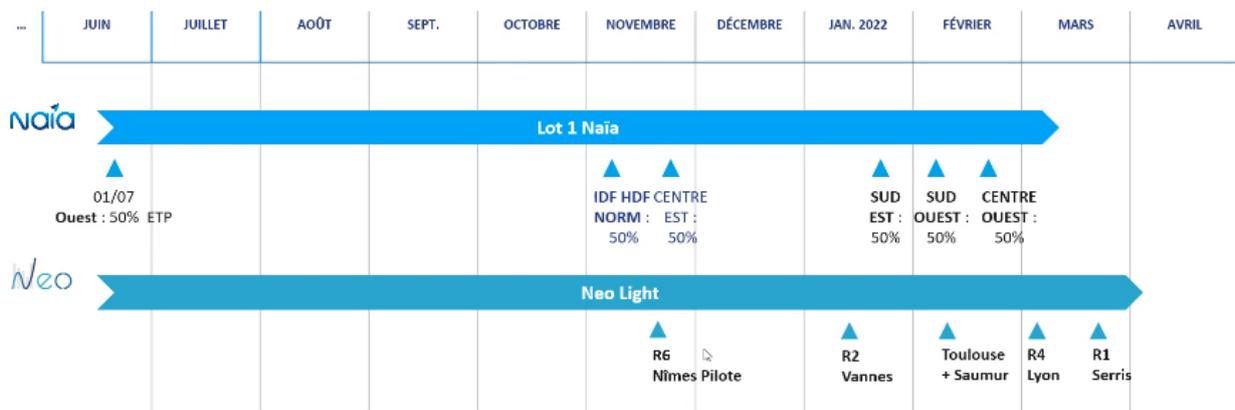
A quelle échéance sera atteint une maturité suffisante des outils ?

Néo et Naïa on est encore en phase de déploiement jusqu'au mois de Juin

RAPPEL: Déploiement du lot 1 Naïa et Neo Light

2c

Des déploiements concomitants de Naïa Lot 1 et Neo Light :





Le + syndical

SYNDICAT des CADRES et MAÎTRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITÉS CONNEXES
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES

Rappel de la nécessité de redonner du sens au projet de transformation

RATTACHEMENTS HYDROCURATION => EXPLOITATION

- Rattachements réalisés entre le 01/01/2022 et le 14/01/2022 de 74 salariés (Hydrocurage vers Exploitation)
 - IDF / HDF + NOR + ASUR : 55 ETP
 - ATLA : 13 ETP
 - PYGA : 6 ETP
- Répond à l'objectif fixé dans le cadre du projet de Transformation.

M.Pinardeau est rattaché à Vincent PEGOUD

Les collaborateurs rattachés sont rattachés aux DEX

Un organigramme sera transmis

Question de la répartition des CAPEX dans la réorganisation de hydrocurage. Ils apporteront la réponse la prochaine fois.

4- Information et consultation des membres du CSEC sur le projet de cession par SAUR S.A.S de 100% de ses parts au sein d'une filiale hors UES Eau France

La somme sera réinvestie dans d'autres projets d'acquisitions

5- Information et consultation des membres du CSEC sur le projet de modification du Règlement Intérieur et de ses annexes dont Code de Conduite et Charte NTIC

Tout a été validé directement.

Pas eu l'occasion de poser les questions ci-dessous :

Article 9 du contrat de travail vs article 10 du Règlement intérieur :

Article 9 : « ...ce dernier devra informer l'entreprise, dès que possible et au plus tard dans les 24h... »

Article 10 : « ... doit dans les plus brefs délais prévenir ou faire prévenir dans toute la mesure de ses possibilités... »

Article 14 vs Annexe du RI

Article 14 : « ... s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité ... »

Article 8 test alcoolémie par manager voir conformité et légalité.



SYNDICAT des CADRES et MAÎTRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITÉS CONNEXES
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES

Le + syndical

6- Compte-rendu de la réunion de la CSSCT-C du CSEC UES Eau du 14 décembre 2021

Questions/réponses à l'ordre du jour de la CSSCT-C du 14/12/2021

1. « Pourquoi les budgets sur les commandes de blindages ont été restreints ? »

Bien au contraire, une enveloppe exceptionnelle de + d'1 million d'€ a été débloquée, et un recensement des besoins a été réalisé.

2. « Situation du transport des bouteilles de chlore et remorque plus adaptée à la suite du changement de taille des bouteilles. (Aucune position de la direction) »

Sujet abordé en CSEE IDF avec S. CORD. Développement d'un modèle de remorque avec 3 anneaux d'arrimage pour que les bouteilles plus petites tiennent correctement sur la remorque.

3. « Pourquoi le nombre de personnes pour les contrôles sécurité des ouvrages est passé de 6 à 2 alors que les situations sont loin d'être réglés. »

3 personnes sont chargées des contrôles sécurité des ouvrages ainsi que les ingénieurs commerciaux et l'équipe OHSE qui continuent à en faire. Des soutiens ponctuels par des ressources en exploitation sont en support. Les diagnostics réservoirs sont majoritairement réalisés : aujourd'hui l'enjeu est la mise en sécurité.

4. « Pourquoi notre demande de rajouter les vêtements de travail Haute visibilité été n'a pas été pris en compte ? (Demande faite en juin) »

Demande prise en compte / étude à venir pour mise en œuvre.

SALIR - PRÉSENTATION

2



Remarque de FO sur la mise à disposition des moyens par la mise en place d'une remorque spécifique pour acheminement des blindages sur le lieu des travaux car sinon ils ne seront pas utilisés.

Diagnostic réservoir sur tour sont finalisés.

Objectif de finaliser les chiffrages et vendre la démarche auprès des clients.

Demande de rajout de vêtements haute visibilité été.

Questions/réponses à l'ordre du jour de la CSSCT-C

5. « Véhicule non adapté pour les relèves de compteurs sans aucunes signalétiques sur certains secteurs. »

Sujet local passé (recours exceptionnel (en dépannage) à des véhicules de location).

6. « Sur le secteur de St AMARIN les nouveaux embauchés sont sans EPI, habilitation et travaille avec leurs propres outils. »

Sujet réglé. Les colis sont arrivés entre-temps.

7. « Aucunes formations métier et geste posture pour les salariés alors que nous avons des accidents liés à de mauvaises pratiques. »

Les élus insistent sur l'importance de conserver du « présentiel » dans le cadre des formations Sécurité.

Le recours partiel en e-learning est un accélérateur : la formation prend en considération l'équilibre présentiel / distancier.



**SYNDICAT des CADRES et MAÎTRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITÉS CONNEXES**
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES

Le + syndical

Objet : Dotation vêtements de travail 2022

Dans le cadre du réassort annuel des vêtements de travail, un nombre de points exceptionnels supplémentaires a été décidé par la Direction et sera alloué à chaque collaborateur pour lui permettre de disposer du nombre et type de vêtements dont il a besoin.

A cet effet, il sera demandé à chacun de prévoir à minima le changement complet de tous les vêtements de haut du corps (T-shirt, sweat-shirt, vestes, blousons, parkas etc...) dès lors que cela fait partie de sa dotation en temps normal.

Ainsi nous attribuons, pour l'année 2022, et à titre exceptionnel, à chaque salarié 106 points supplémentaires (216 versus 110 points pour la 1^{ière} catégorie et 246 versus 140 points pour la 2nd catégorie)

Le système de paquetage individuel mis en place en 2021 est conservé. Il est nécessaire de remonter ces éléments pour le 31 12 2021.

La collecte des besoins est lancée en local, coordonnée par l'équipe logistique et les managers.

Mes équipes restent à disposition pour répondre à toute question complémentaire et accompagner au mieux cette campagne de renouvellement.

Point Situation COVID-19

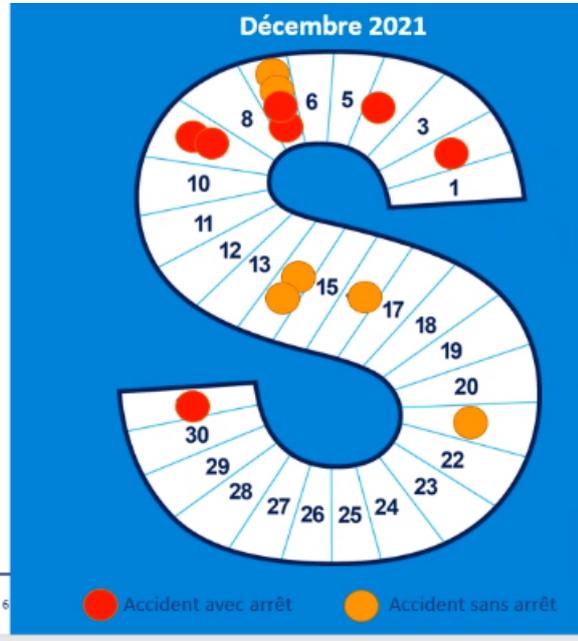
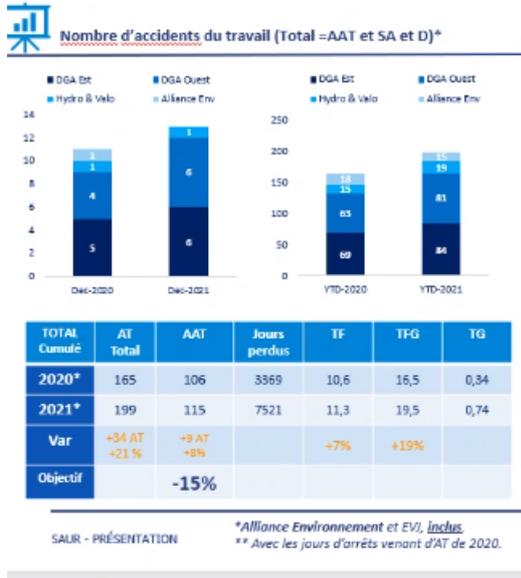




SYNDICAT des CADRES et MAITRISES de la Distribution des EAUX et des ACTIVITES CONNEXES
 12 Impasse du PONT COLBERT
 78000 VERSAILLES

Le + syndical

EAU FR



EAU FR



Le Podium des DEX*

- CGSP : **408** jours sans AT
 - SMDS : **335** jours sans AT
 - LR : **220** jours
 - Calvados : **204** jours sans AT
 - DEX Loire Atlantique : 185, Auvergne Loire : 148, Centre Loire : 123, DEX BO : 102
- Le Podium des Dir Travaux*
- Sans AT depuis le 01/01/2020 : PACA, ARA, RBL,
 - Au-delà de 200 jours sans AT : Travaux HDF (547), Normandie & VDS (421), Limousin (303)

Fin de la réunion : 12h30

Vos représentants : MM RYO Marc – POUY Jérôme