



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 04 Octobre 2023

Représentants de la Direction : M. MEDOC AGUER P., Mmes CHALIGNE S., GUTH S., DUFOUR A., M. PROD'HOMME et M. SAVIGNY.

FO : Stéphane VINCENT ; Claude BOISSIER, Didier JULLIEN, Bruno SIX, Didier SALLE, Julien RICARDO,
CFTC : Bruno MICHEL – Raphaël MENANT
CFE-CGC : Corinne COURSON – Patrick MONDET – Jérôme POUY
CFDT : LE CLEACH Patrice
CGT : Thierry BRIERE – Hugues PORCHEL

Heure : 9h00 Teams

Ordre du jour

Avant le début de la réunion, deux Organisations Syndicales souhaitent faire une déclaration, la CFTC et la CGT.

Déclaration CFTC sur les inquiétudes du service clientèle et en particulier la décision unilatérale de la

Déclaration CFTC au CSEC du 4 /10/2023

Monsieur le Président du CSEC, les élus CFTC souhaitent débiter cette réunion en exprimant un sentiment de mécontentement partagé par de nombreux conseillers clientèle au sein de notre entreprise.

La décision unilatérale de limiter la possibilité de télétravail à un jour maximum par semaine a engendré des inquiétudes parmi les équipes, en particulier à la lumière de l'augmentation continue des coûts liés aux déplacements en cette période de hausse des prix du carburant.

CFTC pense que la politique managériale est à contre-courant de problème liés à l'inflation, Cette restriction a un impact significatif sur les finances personnelles, car les collaborateurs sont désormais confrontés à des dépenses accrues liées aux déplacements domicile-travail. La charge financière qui en résulte n'est pas négligeable et pèse sur la qualité de vie.

Nous à la CFTC, nous croyons fermement que la flexibilité offerte par le télétravail, notamment en réduisant les trajets, est essentielle pour le bien-être, la productivité et l'équilibre travail-vie personnelle.

Pour mémoire, en mars 2022, une note de l'entreprise sur le rappel des déplacements professionnels « La hausse brutale du prix des carburants exige que chacun d'entre nous relève son niveau d'exigence pour limiter les consommations. Ainsi les déplacements sont limités au strict minimum ».

CFTC remarque que dans le cadre professionnel, il est demandé aux collaborateurs, de fournir des efforts considérables pour atteindre les objectifs financiers et de contribués au succès de Saur. Cependant CFTC constate que ces attentes semblent différer de ce qui est attendu dans le cadre



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

Le + syndical
privé.

Nous sollicitons donc votre compréhension et votre soutien pour réévaluer cette politique de télétravail et trouver des solutions qui tiennent compte de la situation actuelle, tant sur le plan financier que sur le plan humain.

Vous prônez pour un vrai dialogue social chez Saur, c'est l'occasion de le faire !

*CFTC est convaincus que la recherche d'un équilibre entre les besoins de l'entreprise et ceux de ses employés est essentielle pour le succès l'organisation à long terme.
Merci de votre attention.*

Direction concernant le télétravail limité à un jour par semaine n'est pas adapté aux nouvelles façons de travailler.

Déclaration CGT sur le pouvoir d'achat et début des négociations NAO

Mr le président,

Vos élus de la CGT se font la voix des salariés de SAUR et vous interpellent sur leur pouvoir d'achat.

En effet, vous n'êtes pas sans savoir que l'inflation dans notre pays reste extrêmement élevée et impacte l'ensemble de vos salariés et notamment les moins bien lotis.

A l'approche de l'hiver et au regard de l'envolée des prix de l'énergie, avec une baisse du coût des denrées alimentaires qui se fait attendre, les élus de la CGT vous demandent l'ouverture de la NAO 2024 dès à présent pour une application effective sur le bulletin de paie de janvier 2024.

Nous sommes bien conscients des difficultés que peut rencontrer notre entreprise en cette période inflationniste, mais dites-vous que vos salariés aussi sont frappés de plein fouet !

Nous ne vous ferons pas la désobligeance de vous remémorer les différences de niveau de traitement des 10 plus hauts revenus sur ces 3 dernières années qui sont tout de même 10 fois plus élevés que la moyenne nationale au sein de notre entreprise sur la même période !

Merci pour votre écoute.

La CFE CGC se joint à ces déclarations

La direction admet que la forme n'a pas été mise. En moyenne sur les collaborateurs clientèles il y a 0.8 jours par semaine de télétravail. Donc se donner comme cible 1jour par semaine cela s'apparente à une augmentation globale du télétravail sur la population des chargés clientèle.

Chaque cas sera étudié au cas par cas avec le manager et les contraintes de service.

Xavier SAVIGNY répond aux deux déclarations en indiquant que la période des NAO n'est pas encore ouverte et que les dirigeants de l'entreprise n'ont eu que 3% d'augmentation ce qui est moins que les salariés qui ont été augmenté de 5%.



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

Le + syndical

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSEC du 22 Septembre 2023

Ce point est reporté car le PV n'est pas prêt.

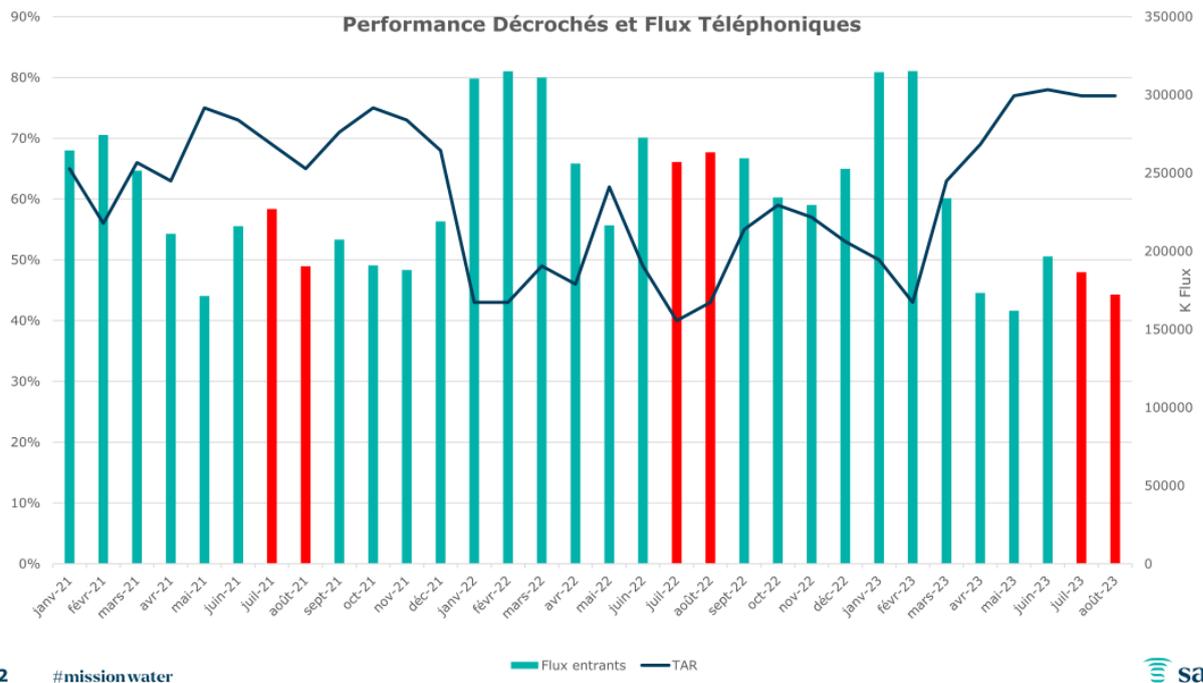
2. Intervention de Monsieur Thierry CHATRY (Directeur de la Relation Client France) :

- Gestion des pics d'activité de l'été

Le test mené cet été avec spécialisation et externalisation semble avoir donné satisfaction. Il est clair que la performance constatée n'est pas due à l'externalisation mais à la spécialisation sur certaines tâches simples.

Le Taux d'Appels Répondus (TAR) a été à 80% cet été. La qualité de vie au travail est très importante, plus les résultats de performance sont élevés, mieux c'est avec une meilleure satisfaction client et une meilleure qualité de vie au travail pour les salariés.

Le test a commencé à Orléans. Saur a fait un test jusqu'au 17 septembre et il avait commencé début juillet.



2 #missionwater

Flux entrants TAR





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

Le + syndical

Test Renfort Abo

Test de sécurisation des décrochés lors des pics d'appels

Démarrage le 10 juillet – Site : Orléans

Formation et Lancement du test

- 12 conseillers opérationnels + managers & formateur 
- Formation les 5 & 6 juillet – NAIA (Patricia Chavenon)
- Formation Homeserve les 12 & 13 juillet (Homeserve)
- Accès NAIA & GENESYS : ok dès le 10 juillet
- Mise en place d'une base de co de 1^{er} niveau par Téléperf (assistant Chatbot)



Point intermédiaire fin juillet

- 420 appels pris en moyenne/Jour
- Soit + de 21% des appels Abonnement décrochés par Orléans et moins de 30% transfert.



Fin du Test le 17 septembre

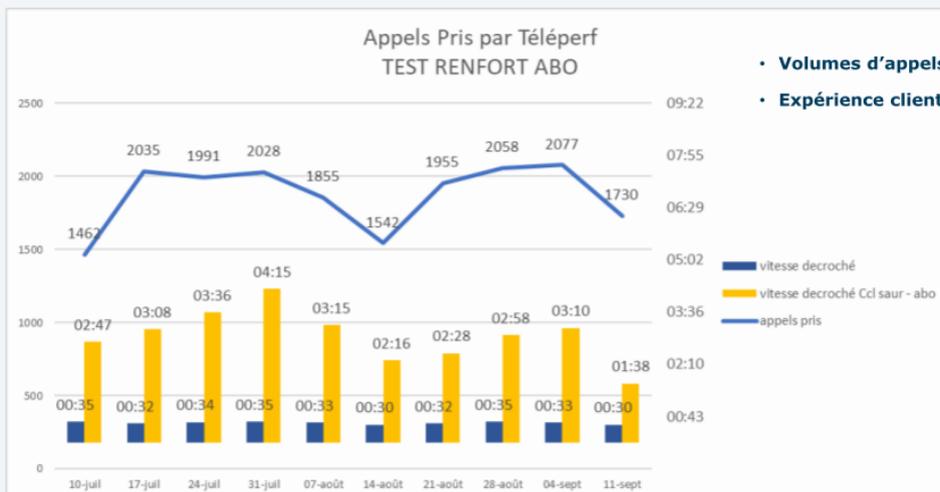
4 #missionwater



Test Renfort Abo

Test de sécurisation des décrochés lors des pics d'appels

Contribution du Test à la performance de l'été 1/3



5 #missionwater





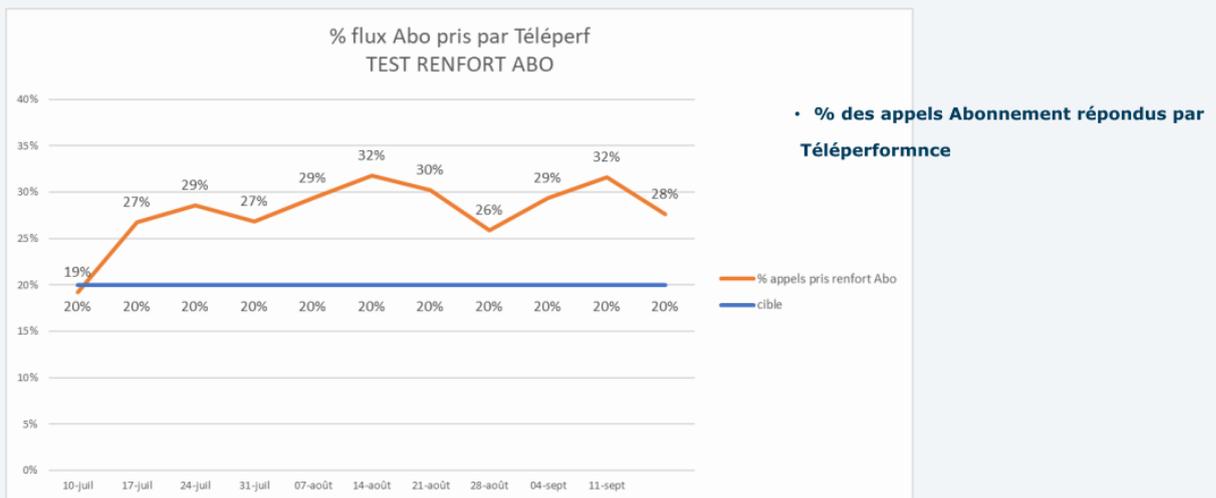
SYNDICAT des CADRES et MAITRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITES CONNEXES
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES

Le + syndical

Test
Renfort
Abo

Test de sécurisation des décrochés lors des pics d'appels

Contribution du Test à la performance de l'été 2/3



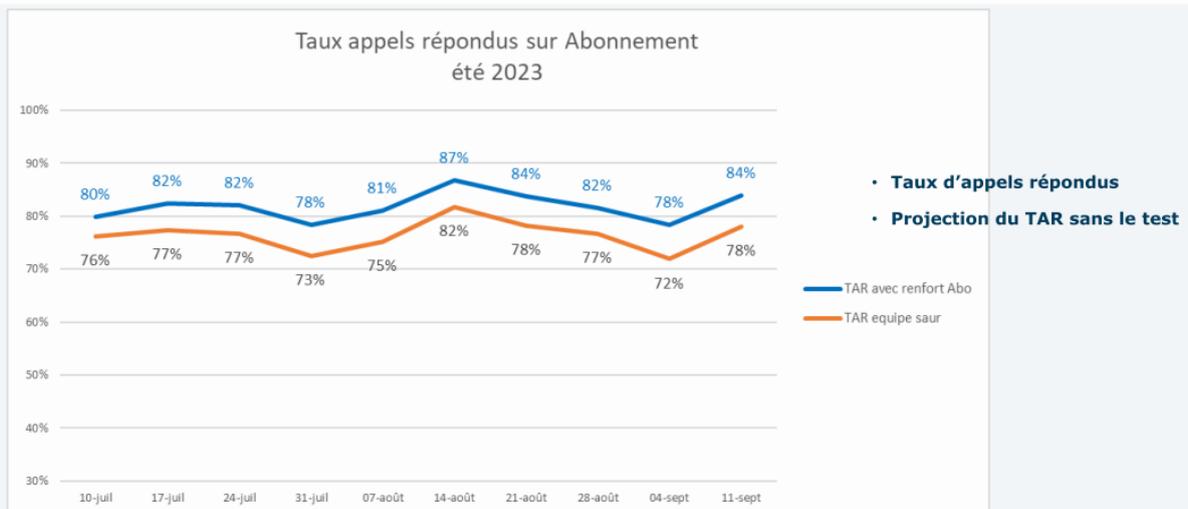
6 #missionwater



Test
Renfort
Abo

Test de sécurisation des décrochés lors des pics d'appels

Contribution du Test à la performance de l'été 3/3



7 #missionwater





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

Le + syndical

Test
Renfort
Abo

Test de sécurisation des décrochés lors des pics d'appels

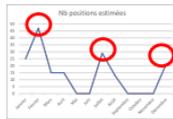
Le succès du test d'écrêtage a démontré la capacité à intégrer un renfort rapidement, et fourni des enseignements sur la Vision Mutualisation Spécialisation Abonnement en Interne

- Cible
- 2 300 appels / semaine
 - TAR: 80% (TAR National: 65%)
 - DMT Abo entre 7 et 8'
 - Taux de transfert <30%

- Outils
- N1: Naïa
 - Taux N1: non défini
 - N2: Naïa/Saphir

Objectifs du Test d'écrêtage des Flux Abonnements

- Tester la capacité à disposer d'un appui pour aider SAUR dans des périodes de pics d'activité clientèle



- Mesurer le temps de montée en compétence et performance sur Naïa pour une nouvelle équipe
- Mesurer l'impact de l'absence d'accès à Saphir sur les tâches d'un CCL (Taux N1% et DMT)

Résultats du Test d'écrêtage

- TAR Abo 82% (contribution de 5% à l'amélioration du TAR Global)
- Démarrage très rapide en moins de 4 semaines (incl. recrutement et formations).
- Accès outils Naïa par prestataire externe (à l'exception base de Co)
- Pas d'insatisfaction client remontée
- Evolution du SVI pour limiter transferts d'appels hors Abonnement.
- Processus traitement N1 et N2 installé, piloté et tenu. Mais 30-35% des abonnements ne vont pas jusqu'au bout

Enseignements du Test d'écrêtage

- Modifications¹ à intégrer à la Roadmap Mutualisation et Spécialisation 2024 pour augmenter le taux d'abonnement N1
- Faisabilité rapide en cas de contexte exceptionnel

8 #missionwater

(1) Évolutions identifiées: traitement d'erreurs de consommation, refondation de l'outil base de Co dans SF, et extension du périmètre de traitement (Abonnements Post TLE, clientèle



Saur a eu entre 1 800 et 2 000 appels par mois. Il y a un meilleur taux de décroché, le client est pris en charge plus rapidement.

Les OS font remarquer que les appels ne concernent que les abonnements. Pour les 12 personnes concernées cela représente 35 appels par jour pour chacun. Mais la Direction ne tient pas compte des 70 appels pris par les autres personnes de la clientèle.

Résultats :

Confirmation de l'agilité du logiciel NAIA qui est moins performant que SAPHIR mais plus facile d'utilisation pour ce type de pic d'activité.

NAIA a été poussé au maximum sur le flux Abo.

Il a été montré qu'en cas de coup dur il est possible de mettre en place temporairement une task force pour passer une période de forte charge.

Il reste nécessaire d'améliorer le traitement des abo Niveau 1 sur NAIA

Un délai moyen de traitement est de 5min à 7min. Bien sûr les écarts de DMT sont très importants entre les types de flux traités.

Les OS questionnent sur le coût de ce renfort externalisé de la clientèle ? Réponse : 140 000€

Les OS demande quel est le délai moyen de traitement des demandes des clients. Thierry CHATRY répond qu'il communiquera ce taux mais qu'il ne l'a pas à l'instant. Il indique qu'il n'y a pas eu d'écarts majeurs.



Le + syndical

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

- Spécialisation « Web »

La spécialisation WEB est l'orientation des flux spécifiques WEB sur certain conseiller clientèle.

Le TAR pour le dépannage est très important et détermine la qualité de l'intervention en dépannage après avoir répondu par téléphone.

Les OS demandent pourquoi le CSEC n'a pas été informé de webhelp. Thierry CHATRY indique que ce sujet n'est pas traité par la Direction Clientèle. Il indique qu'en effet certaines factures ne sont pas correctes ou qu'il s'agit de problèmes de compteur. Il s'agit d'un simple nettoyage.

Pilote
Spé Web

Projet Spécialisation/Mutualisation de la prise des appels

RAPPEL

Projet pilote sur les appels Assistance WEB

- Démarré le 19 juin
- Durée : 3 mois
- 7 Conseillers Clientèle dédiés avec formations spécifiques aux réponses des demandes d'assistance web
- Mutualisation des appels sans débordement
- Activité BO ou Flux froids en complément des appels

Pilote réalisé sur 5 Régions

- Charente Dordogne Limousin (R9)
- Provence Alpes Côte d'Azur & Languedoc Roussillon (R6)
- Rhin Bourgogne Loire & Auvergne Rhône Alpes (R9)

Les enjeux

- Baisse de la DMT
- TAR aux engagements de Service
- Taux de résolution au 1^{er} contact > 90%
- Satisfaction client > 90%

Les 1ers résultats

- TAR Spé au rendez-vous : > 85%
- Une modification du SVI s'est avérée nécessaire pour mieux diriger les appels
- Le taux de transfert des appels est challengé et en baisse: 40% sur 700 appels
- 79% des appels pris en moins de 90s
- DMT: 5mn
- Gain de 1,3% sur le TAR des Régions 'pilotes'

10 #missionwater





Le + syndical

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

Pilote Spé Web

Pilote Spé WEB – Le bilan

Planification : 70% en appel durant les 1ères semaines
Avec formation de 3 nouveaux Conseillers Clientèle

Identification marquée des Conseillers 'web' : Management qualitatif
Écoute et analyse de 50 appels par semaine

- une grille d'écoute dédiée
- une enquête de satisfaction dédiée

Performance au rendez-vous :

- Exemple : Tar 91 % sur juin avec 1585 appels décrochés
- DMT 6:00 en juin, en amélioration durant le pilote

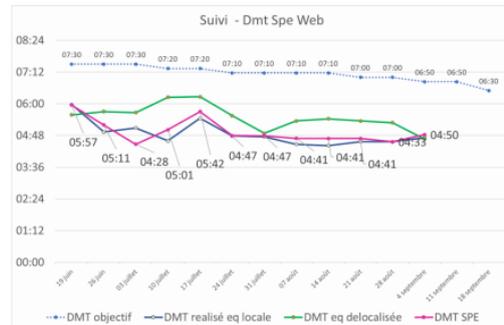
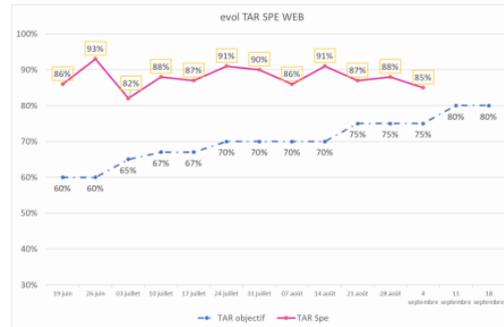
Mise en place des transferts vers les autres Conseillers des régions lors d'une demande dépannage, abonnement ou facturation

- Plus de 51% de transferts au démarrage du test
 - Action sur le SVI pour mieux diriger les appels
 - Montée en compétence pour traitement des 2èmes demandes client

Actions sur les flux froids des régions du pilote :

- Organisation du traitement des demandes clients dites 'simples'

11 #missionwater



Pilote Spé Web

La réussite du Pilote de Spécialisation Web

Cible

- Baisse 30% réappels
- TAR: 85%
- DMT : 6'50

Outils

- N1: Naia / Esp. Client
- Taux N1: 100%
- N2: N/A

Le Pilote Spé Web¹

- Formation de 8 CCL dédiés sur le Pôle
- Maintien d'une polyvalence sur les activités Flux froids (30%)
- Identification d'un Manager, pour animer 2 équipes : localement (Annonay) et à distance (Isle)
- Pilotage par la DMT de la courbe d'apprentissage des CCL
- Revue du SVI permettant de filtrer 40% des flux entrants
- Pilotage du décroché pour diminuer le temps d'attente à 57s (v. 3'46 pour les flux appels Web hors pilote)
- Déploiement d'une enquête de satisfaction dédiée

Résultats du Pilote

- TAR 89% (Flux Web hors pôle de spe 68%)
- Forte Satisfaction clients (86% de clients satisfaits)
- Montée en compétence rapide (Performances atteintes 1,5 mois)
- Équipe dédiée dynamique (efficacité Management de proximité)
- Forte diminution des appels polluants grâce au nouvel SVI
- Traitement important de Flux Froids entre 2 appels (40 FF/jour /Conseiller)

Enseignements du Pilote

- Besoin de revoir et optimiser les parcours de l'espace client (tuto, email accompagnement, procédure de création...)
- Stopper le transfert des appels liés à une 2eme demande, et accompagner le client à être autonome pour traiter lui-même sa demande sur l'espace client

#missionwater

(1) Pilote de Spé Web de 3 mois du 19 juin au 15 septembre



Il a été constaté une bonne dynamique d'équipe sur le partage de connaissance de la gestion des



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

Le + syndical
problématiques WEB.

Un des KSF est de bien canaliser les clients pour qu'ils arrivent au bon endroit

NAIA Permettra d'avoir un indicateur d'écoute client.

Pilote
Spé Dép.

Pilote Dépannage : les enjeux de la spécialisation dépannage

- 1. Répondre à nos clients** dans les situations d'urgence : TAR > 90% et Diagnostic de qualité
- 2. Prioriser et organiser les interventions** et déplacements d'urgence pour mobiliser les ressources de l'entreprise en vue de réduire les délais de rétablissement
- 3. Eviter les déplacements inutiles**
- 4. S'assurer de la facturation** et de l'enregistrement des Interventions

REX en janvier 2024

#missionwater



Les OS indiquent qu'il y a un mécontentement sur le challenge car certaines catégories de collaborateurs ne peuvent pas en bénéficier.

Effectivement un challenge ne concerne que quelques indicateurs clés ce qui conduit à ce que certains collaborateurs ne puissent y participer.

Peut-être qu'un jour il y aura un challenge TLE et le problème sera inversé ?
La direction entend cette frustration mais ne voit pas de solution à mettre en place pour y remédier.

Les OS attirent l'attention de la direction sur les CCL qui font de l'accueil et du flux chaud.

La direction indique que dans l'idéal il faudrait que l'accueil soit associé au traitement de flux froid.
Malheureusement sur certains périmètres ce n'est pas possible pour le moment.

Nous pouvons spécialiser les flux WEB, Dépannage et Abonnement de façon à pouvoir le centraliser au national pour décharger les accueils de ces flux chauds.

Les OS souhaitent que le temps nécessaire pour traiter ces sujets soit laissé au CSEC pour porter toutes les questions qu'ils estiment utiles sans être pressé par la direction pour passer au sujet suivant.

La direction indique que s'il faut reporter des sujets de l'ordre du jour, c'est ce qui sera fait. Par



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

Le + syndical

contre la direction demande à ce que des durées soient précisées sur chaque point à l'ordre du jour lors des prochains CSEC.

- Plan d'action « incivilités »

POC BRETAGNE

Déploiement dispositif = test en cours octobre novembre 2023

2 accueils isolés
(Combourg et Languoux; Bouton alerte société de sécurité)

2 accueils partagés
(Sarzeau et Saint Phil; Bouton alerte en interne)

5 montres PTI * = 1 par département
(pour les conseillères itinérantes)

4 caméras = 1 par site

16 #missionwater

La difficulté était de respecter les règles de RGPD

Objectif c'est la généralisation de ceci courant Novembre suite à l'essai qui a été mené.

Il est prévu la formation de 400 collaborateurs.

Il y a un gros sujet formation pour arriver à désamorcer certaines situations.



Le + syndical

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

Point POC en cours Bretagne

- Retour partiel à ce stade des PTI : satisfaisant mais attente retour définitif en novembre
- En cohérence (la montre) avec étude sécurité sur travailleur isolé : même matériel
- Formation (comment réagir et se comporter face à un client ayant une attitude inadaptée) : test à venir sur 2 sessions, pour vérifier pertinence et adhésion

17 #missionwater



- Echange sur le télétravail à la Clientèle

Thierry CHATRY souhaite reclarifier le problème du TAD. Le TAD était soumis aux contraintes sanitaires puis il y a eu une période transitoire avec l'accord qui a été signé. Pour la clientèle, il y a une grande disparité. La moyenne des gens qui font du TAD au sein de la clientèle est de moins d'un jour. La moyenne est têtue et l'information a peut-être été transmise trop vite, cet élément est à prendre en considération.

Les OS répondent que la communication n'est pas claire en matière de télétravail. La Direction va tendre vers un jour. Thierry CHATRY et la Direction indique que 75% des salariés de la Direction Clientèle travaille moins d'un jour par semaine en TAD. Le nombre de jours supérieur concernant le jour de TAD représente que 25% et cela relève de situation individuelle.

Les OS indiquent qu'il faut laisser place au dialogue. Quand cela arrange l'entreprise, pendant par exemple la durée de travaux on autorise le TAD mais il faut de la souplesse toute l'année.

3. Désignation des membres de la Commission PSS (Prévention Santé et Sécurité) spécifique à NSI France (7 membres)



Le + syndical

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

4. Information en vue de la consultation ultérieure du CSEC sur la Politique sociale (consultation le 12 octobre 2023) :
- Intervention de Madame Aneta KOWALSKA (Directrice Groupe Talent Acquisition et Développement) : Présentation du processus Recrutement Groupe

Anita se présente, elle a travaillé pour OTIS. Elle doit recruter mieux, plus vite et moins cher. Elle relève qu'il n'y avait pas de process de recrutement.

Rappel des objectifs commun de construire le succès de SAUR

Notre objectif

Pourvoir
tous les
postes

Avec les
meilleurs
candidats

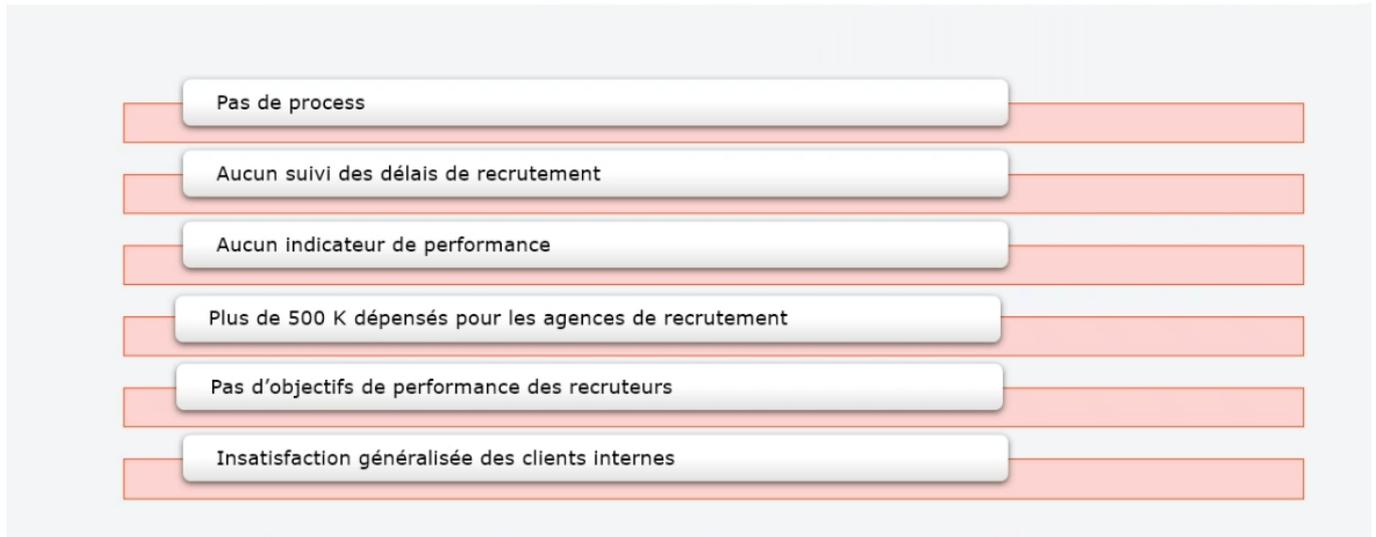
Dans un
délai le
plus
court



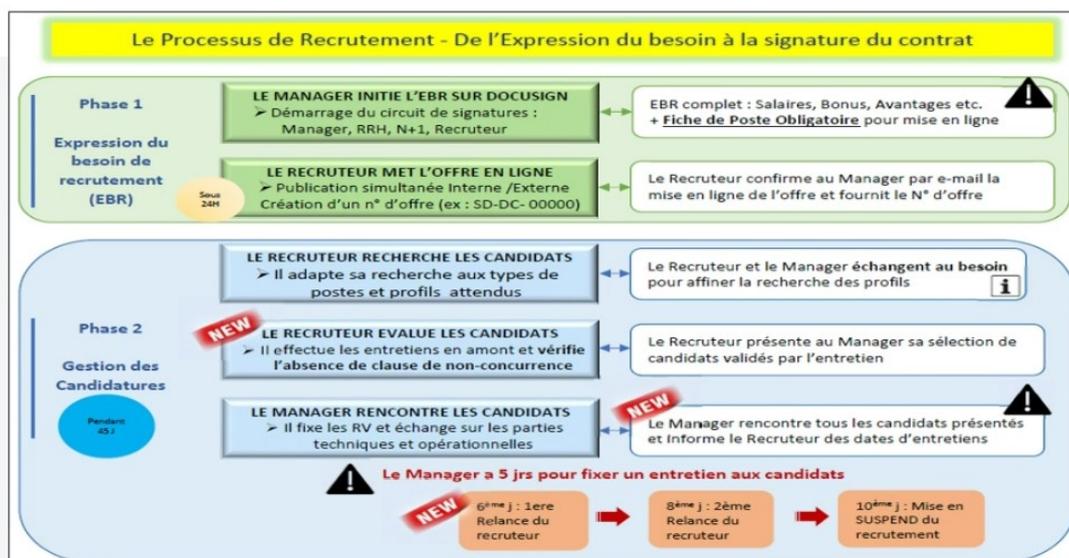
SYNDICAT des CADRES et MAITRISES de la Distribution des EAUX
et des ACTIVITES CONNEXES
12 Impasse du PONT COLBERT
78000 VERSAILLES

Le + syndical

Avant 2022...



Un process professionnel



Tous les candidats proposés seront préqualifiés

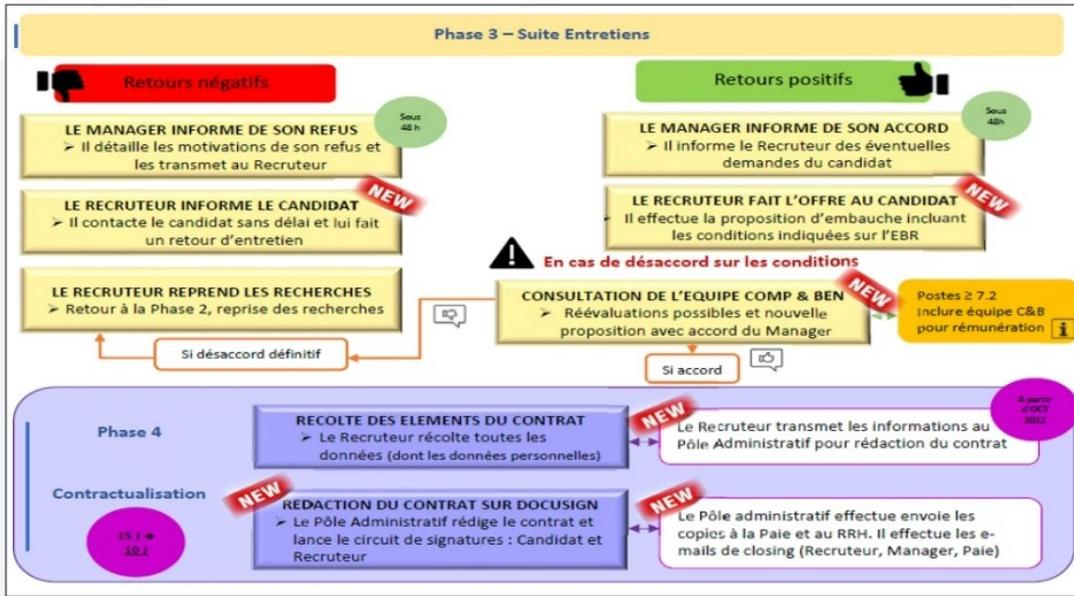
Le manager doit prendre rdv avec le candidat sous 5 jours max car sinon les candidats vont partir ailleurs et le travail aura été fait pour rien.



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

Le + syndical

Un process professionnel



Nous avons un engagement de faire une réponse aux collaborateurs afin de soigner notre réputation.

Complété par un suivi rigoureux

Suivi opérationnel des postes en traitement :



Le recrutement chaque semaine



2023 : Délai moyen de recrutement vs process



Objectif : pouvoir tous les postes d'ici fin 2022



Il y aura un suivi des durées, des quantités, et difficultés de recrutement par territoire
 Aujourd'hui SAUR pourvoi 200 postes par mois.
 En 2022 il a été fait 2385 recrutements ce qui était un record historique.



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

Le + syndical

Qui améliore notre performance !



Les OS souhaitent avoir un REX concernant les budgets sont définis pour attirer les talents sur le marché. Comment sont gérés les discordes issues des différences de salaires avec les collaborateurs déjà en place.

Le problème d'intégrer des collaborateurs avec les différences de salaires, est au manager et au RRH. Si le salaire n'est pas en adéquation avec le marché le recrutement ne se fera pas donc c'est un choix managérial.

La direction précise qu'il faut raisonner en salaire annuel, donc y compris primes ancienneté et autres.

Les OS demandent des explications sur les loupés qui ont eu lieu concernant les apprentis cet été. Anita répond que les contrats d'apprentissage sont plus compliqués que les contrats de travail usuels. Il s'agit d'un contrat tripartite entre l'école l'entreprise et l'apprenti.

- Compte-rendu, par son Secrétaire, de la réunion de la Commission FEEL du CSEC du 11 septembre 2023 portant sur :
 - o Rapport UES EAU 2022 relatif à la situation comparée des femmes et des hommes ;
 - o Rapport 2022 relatant les actions réalisées et les principaux indicateurs relatifs à l'égalité des chances, la diversité et la prévention des discriminations
 - o Bilan au 30 juin 2023 de l'Accord complémentaire à l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au sein de l'UES Eau de Saur
 - o Informations Formation : CPF et Habilitations électriques



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

Le + syndical

Remise d'avis du CSEC sur le rapport UES EAU 2022 relatif à la situation comparée des femmes et des hommes et la Politique sociale Groupe (en séance ou lors de la réunion du CSEC du 12 octobre 2023)

5. **Compte-rendu de la réunion de la Commission Continuité de service du CSEC du 29 septembre 2023 et recueil d'avis du CSEC sur les astreintes techniques (en séance ou lors de la réunion du CSEC du 12 octobre 2023)**
6. **Information sur le lancement de l'Enquête d'opinion interne (via Peakon)**
7. **Information Organisation France**

Projet d'évolution de l'organisation France au 1^{er} janvier 2024

Réunion du CSEC du 4 octobre 2023



Les précisions seront transmises au prochain CSEC du 12/10/2023

Les points qui n'ont pas été traités aujourd'hui seront traités le 12 octobre prochain à partir de 13h.

Fin de la réunion : 13h00

Vos représentants : Mme COURSON C. M. E. PATRIAS et J. POUY