



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 DE LA REUNION DU CSE CENTRAL DU MARDI **05 DECEMBRE 2023**

Présentiel début 13h30

Représentants de la Direction : Mmes CHALIGNE, FRANCOLIN, SCHMAUD, M. BLETHON, SAVIGNY.

La séance débute à 13h30.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSEC du 7 novembre 2023

PV approuvé à l'unanimité

2. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSEC du 14 novembre 2023

PV approuvé à l'unanimité

3. FCPE action « Sharing »

S.CHALIGNE se félicite que les actionnaires aient acceptés de la proposition de FCPE + un versement supplément de participation de 2 M€ forfait social employeur compris

Ce nouveau FCP comprend un abondement significatif.

Pour mémoire le FCP précédant, réalisé avec EQT arrive à son terme le 5 juin 2024. Il reste à ce jour 3300 bénéficiaires.

Suite à la demande du CSEC pour que les collaborateurs participent à la vente d'une partie de SAUR, il a été décidé un mécanisme similaire, FCPE SHARING SAUR, qui a été accepté par les actionnaires.

Le mécanisme correspond à l'acquisition d'action Hime avec abondement et sans décote.

La durée est de 5 ans.

Il est possible d'investir à hauteur maxi de 25% du salaire annuel brut.

Il faudra avoir 3 mois de présence dans l'entreprise au 31 mai pour pouvoir y souscrire.

Il est également ouvert à certains pays étrangers (Italie, Etats unis, Pologne) mais avec la fiscalité locale.

Une enveloppe de 10M€ es consacré au versement volontaires et 8 M€ pour l'abondement.

Des mécanismes seront mis en place afin quel les salariés puissent utiliser leur intéressement et leur participation ainsi que le FCPE actuel.

4. Information M P CASTERAN

P.BLETHON aborde le sujet du différent qui oppose la SAUR à P.CASTERAN.



Le +syndical

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

Il explique qu'étant donné les nombreux bruits de couloirs il est mieux qu'il nous explique ce qu'il s'est passé.

Il indique qu'il a proposé un poste de vice-président à P.CASTERAN.

Ce dernier l'a accepté et que c'est d'ailleurs pour cela que la note d'organisation de SAUR a pu être publiée.

P.CASTERAN est ensuite revenu sur sa décision pour des motifs d'éloignement de son lieu de travail avec son lieu de résidence.

P.BLETHON a précisé qu'il ne pouvait tolérer que l'on fasse passer son intérêt personnel avant celui de la société.

Il indique qu'au vu de la trajectoire professionnelle de P.CASTERAN sous sa gouvernance, on ne peut pas lui reprocher d'avoir toujours beaucoup fait pour lui.

Cependant quand une histoire est terminée, c'est comme dans la vie, il faut savoir se séparer et passer à autre chose sans pour autant être fâché.

P BLETHON confirme avoir décidé de mettre fin à sa collaboration avec P CASTERAN

5. Déclaration commune

Monsieur Président Directeur Général,

L'ensemble des élus du CSEC et OS profitent de votre présence, pour vous interpellier sur les sujets suivants :

- La filière clientèle est en souffrance. La charge de travail est colossale, la pression est énorme et les outils ne sont toujours pas au rendez-vous. Les pannes restent quotidiennes et mettent en difficulté l'ensemble de la filière. Les CCL doivent en permanence rattraper le temps perdu au détriment de la qualité de service. Les horaires demandés sont changeants en fonction des engagements contractuels sans aucune concertation avec les IRP, personnel concerné et aucune compensation n'est proposée.

- L'accord d'astreinte en vigueur datant de 2014 n'est plus en adéquation avec l'organisation souhaitée par la DG opérationnelle. Nous avons accompagné un projet de continuité de service avec la mise en oeuvre du « cœur de nuit », nous n'avons jamais finalisé le nouvel accord d'astreinte en mettant en avant un désaccord sur le montant du forfait semaine. Nous sommes de plus en plus éloignés du forfait proposé par nos principaux concurrents, ce qui nous met en difficulté lors des transferts de personnel.

- L'ensemble des salariés a été sollicité comme il en est habituel depuis 3 ans, sur l'enquête de satisfaction « PEAKON ». Nous avons eu la désagréable surprise d'apprendre cette année que le management avait accès aux commentaires du personnel de son service. De plus, il peut commenter et demander un échange avec ses salariés, si ceux-ci acceptent, l'anonymat et la confidentialité sont levés.

Il n'a jamais été évoqué ni mis en avant cette éventualité de fonctionnalité. Nous nous sentons trahis par le manque de transparence de cette enquête qui remet en cause la confidentialité et l'anonymat évoqués tout au long de la présentation faite auprès de l'instance CSEC ainsi qu'à l'ensemble des salariés. Nous portons une responsabilité vis-à-vis de nos collègues auprès desquels nous avons oeuvré pour les inciter à participer.

Les salariés se disent outrés par ce procédé et certains N+1 mis en difficulté par des commentaires négatifs.



Le +syndical

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

*Nous, élus, nous nous sentons trahis par ce manque de transparence et de confiance de la part d'une direction qui visiblement n'a pas la même définition que nous du dialogue social.
Nous demandons la garantie que l'ensemble des réponses soit détruit et non exploité, aucun commentaire et échange ne pourra être fait entre un manager et un salarié.
Encore une dépense aussi destructrice qu'inutile.*

P.BLETHON trouve qu'il serait bon que la clientèle arrête de se plaindre

Il indique avoir mis une organisation en place et qu'il contrôle. Il indique vouloir resserrer l'état et contrôler ce qui se passe à la clientèle. Il dit que Thierry Chatry est le meilleur ambassadeur sur la clientèle.

Pour lui, NAIA module 1 fonctionne bien, seul le module 2 présente des BUGS

Pour ce qui est des horaires du samedi c'est effectivement une demande forte de nos clients.

Comme sur La Baule. Il demande si pour éviter ce travail du samedi nous aurions dû ne pas gagner ce contrat ? Le contrat de La Baule implique des changements d'horaires.

Pour ce qui est de la pression il indique que c'est du contrôle qui s'avère qui plus est très utile car il a permis de mettre en évidence que certains collaborateurs ont des activités plus personnelles que professionnelles par moment et au-delà de ce qui est tolérable. Il est surpris que la clientèle soit sous pression.

De mauvaises habitudes ont été prises durant le COVID. Il estime la perte de productivité entre 10 et 15%. De plus si nous pointons du doigt ce qui ne va pas il faut que nous admettions que bcp de choses ont été réalisées. Ainsi le taux d'appel décroché est de 80% ce qui est bien et c'est la première année que

P.BLETHON n'est pas appelé par un élu pour se plaindre de la clientèle. Il indique que Saphir est complètement obsolète et qu'il travaille pour le faire évoluer. D'après lui, on rattrape un retard de 10 ans sur les outils clientèle.

F.BUONAFORTUNA fait remarquer que la consultation des instances pour les changements d'horaire doit être réalisée, alors que certains collaborateurs ont appris cette disposition par voie de presse.

P.BLETHON admet qu'il en a parlé aux journalistes dans l'euphorie du gain de ce contrat.

A.RUBLON indique :

Que de nombreux contrats ne sont pas injectables dans NAIA

Que certains collaborateurs ont des manques de compétences sur l'outil, toutefois quid des formations pour palier à ce problème.

P.BLETHON indique que certains clients refusent que nous injectons leur contrat dans nos systèmes. Voir, souhaitent gérer eux même la partie clientèle.



Le +syndical

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

Pour la formation il croit fermement à la formation inter-collaborateurs.

F.BUONAFORTUNA demande que l'on donne du temps aux personnes qui forment pour que cette formation soit réalisée dans de bonnes conditions et pas en stress en plus du travail habituel de celui qui forme et qui voit alors ces propres performances baisser.

Concernant l'astreinte P.BLETHON pense qu'il faut aussi y mettre bon ordre car il y a sans doute des abus car nous sommes à un coût nettement supérieur à la concurrence.

B.MICHEL indique que le sujet de la déclaration n'est pas là. Le sujet est que chez nos concurrent le coût de la mise à disposition du personnel est 80€ plus élevé. Le CSEC ne parle pas des heures.

S.CHALIGNE dit qu'il faut se revoir pour faire avancer le sujet. Elle ne donne toutefois pas de date.

JY PERRIGAULT indique que le manque de formation de notre personnel d'astreinte (CPO) génère des heures inutilement ce qui au vu du turn-over élevé sur ces postes ne va pas en s'améliorant.

X SAVIGNY explique que notre turn-over est élevé mais conforme voir meilleur que le reste de la profession. Nous subissons la conjoncture de l'emploi actuelle

6. L'enquête PEAKON

En ce qui concerne l'enquête PEAKON Madame CHALIGNEY précise que l'anonymat est total ; le mail qui est envoyé au hiérarchique avec les remarques du collaborateur émane de PEAKON et ne comporte aucun éléments qui permette de reconnaître le collaborateur en question. Seules les remarques sont reprises.

Seul le salarié peut lever de la confidentialité, s'il décide de répondre au mail en retour de son hiérarchique qui souhaite discuter en direct des remarques dont il a pris connaissance.

F.BUONAFORTUNA indique que les instances estiment avoir été trahies lors de la présentation de cette enquête car ce point n'a jamais été abordé

De plus les instances ont poussé les salariés à répondre à l'enquête en leur garantissant l'anonymat.

De fait, certains salariés se sont sentis floués à la fois par la direction et par les instances car aucun d'eux ne les a avertis de l'existence de ce système.

X SAVIGNY informe que ce système était déjà opérationnel l'année dernière mais pas utilisé ou alors seulement à un niveau de hiérarchie plus élevé. Quand un collaborateur fait un commentaire, le manager a la possibilité de voir le commentaire et de prendre contact avec son collaborateur. C'est une fonctionnalité qui est par défaut et qui existait déjà l'an passé. Ce n'est pas une volonté de trahir l'anonymat mais volonté d'avoir cette possibilité de dialoguer. C'est une option que l'on peut désactiver.



Le + syndical

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

Nous verrons l'année prochaine si cette fonctionnalité est reconduite

7. Les orientations de l'entreprise

P.BLETHON présente les orientations de l'entreprise

La présentation commence par un retour sur les 90 ans de SAUR et les "belles cérémonies qui ont eu lieu un peu partout".

Puis il souligne la participation des collaborateurs aux divers événements soutenus par SAUR



Il revient ensuite sur les succès commerciaux que nous avons pu enregistrer en 2023



Après Suez Industrial Water Ltd, acquisition de Cirtec et NSU



8 awards pour Aquaor



Emalsa reçoit l'award du meilleur partenariat public-privé



Signature de Cap Atlantique



Inauguration de l'usine d'Orly



Renouvellement de Vendée Eau



Premier contrat au Qatar

Vient ensuite la présentation de la stratégie pour les années à venir



Le +syndical

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



Sont alors évoqués les résultats financiers difficiles en 2023, particulièrement impactés par l'inflation en France

France, des résultats dégradés vs historique:

- Une activité en croissance de +8% par rapport à 2022, dont +6% de hausse tarifaire et +2% de gains commerciaux
- Une rentabilité opérationnelle cependant dégradée** par:
 - des impacts négatifs très significatifs de l'inflation imparfaitement compensés par des hausses tarifaires
 - des volumes 2023 attendus en baisse de -4% par rapport à 2022 avec un impact très défavorable sur l'été
 - des difficultés opérationnelles et une baisse de la productivité, avec :
 - ✓ une contraction des marges travaux de -1 pp par rapport à 2022
 - ✓ une dérive des charges externes de +20% par rapport à 2022
 - ✓ une hausse des dépenses de véhicules
 - ✓ une augmentation des consommables
- Une dégradation de la trésorerie négativement impactée** par :
 - une hausse des stocks de +75% (compteurs notamment)
 - une accélération du reversement des surtaxes
 - un retard d'encaissement des hausses tarifaires
 - une augmentation des investissements pour faire face à nos obligations contractuelles

Le sujet du coût des véhicules et particulièrement mis en avant car le coût global de 68M€ est considéré comme inacceptable.

Certains dérapages passés inaperçus suite à l'absence de contrôle sont pointés du doigt.



Le +syndical

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

L'entreprise connaît aussi des difficultés à l'International compensées par la croissance de l'industrie

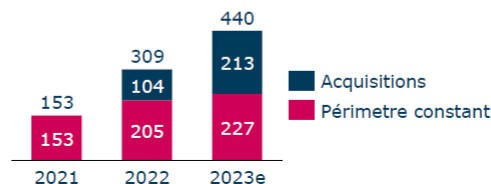
International :

- **Contraction de l'activité significative** en 2023 par rapport à 2022 d'environ 25%:
 - Perte du contrat de Sado au Portugal
 - Perte du contrat Gdansk en Pologne
 - Cession de la Colombie
- **Absence d'indexation tarifaire** du contrat de Las Palmas (Emalsa) pesant fortement sur la rentabilité

Industrie :

- **Trajectoire de croissance continue** tirée par :
 - Le périmètre existant : +50% par rapport à 2021
 - Des acquisitions, dont en octobre 2023 Cirtex (ainsi que l'annonce de la signature de l'acquisition de NSU)
- **Trésorerie cependant impactée** par des investissements importants et un fort besoin en fond de roulement pour financer le développement de l'activité

Chiffre d'affaires
- Industrie



7 #missionwater

L'entreprise continue à miser beaucoup sur l'industrie.

P.BLETHON indique que l'acquisition d'une société est en cours au Qatar.

Grosse remise à niveau des contrats d'Arabie Saoudite (clusters). Recrutement d'un patron pour l'Arabie Saoudite.

En ce qui concerne les clusters en Arabie, suite au constat que tout ne fonctionnait pas bien et que le client n'était pas satisfait, le premier a été remis à niveau et le second est en cours de l'être. Ces 2 contrats doivent se transformer en concessions.

Il a fallu faire du ménage sur les expats dont certains étaient là-bas depuis trop longtemps.

P.BLETHON souligne continuer à investir à fond sur l'Espagne et le Portugal.

Autre zone sur laquelle Saur essaye de rentrer c'est la Serbie car ce pays souhaite construire 200 stations d'épuration.

Aux USA après l'acquisition de 2 sociétés d'eau industrielles nous tentons de nous développer sur l'eau municipale notamment par l'acquisition de petits contrats pour en faire un gros

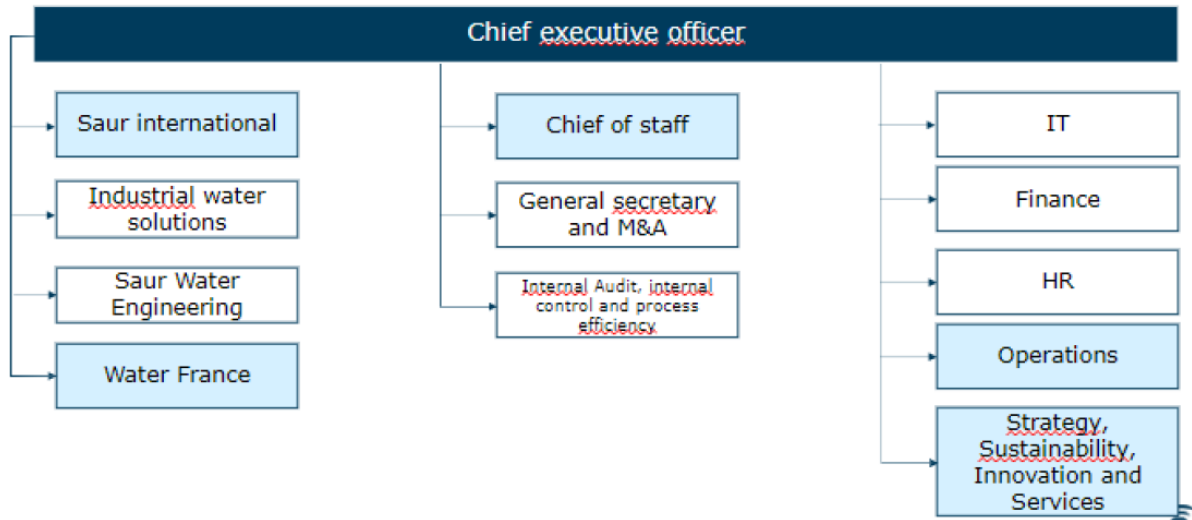
Le sujet de la nouvelle organisation de SAUR est abordé

Estelle Grelier prend la présidence de la France.



Le + syndical

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



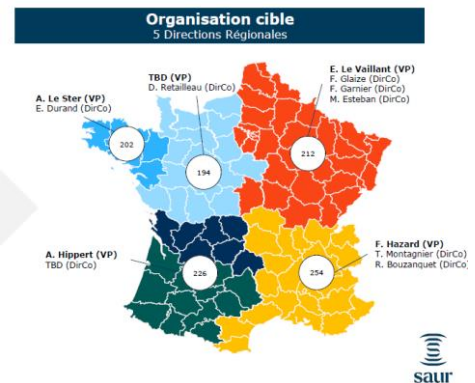
La direction re-use n'a finalement pas été conservée.

France: Estelle Grelier

Poursuite et finalisation de la « TransfOrganisation » en conservant les acquis « terrain »

Des DR plus robustes, dotées d'une taille critique (env 200 m€ de CA)

Une Direction EAU France unifiée, solide, dotée de tous les moyens pour atteindre ses objectifs



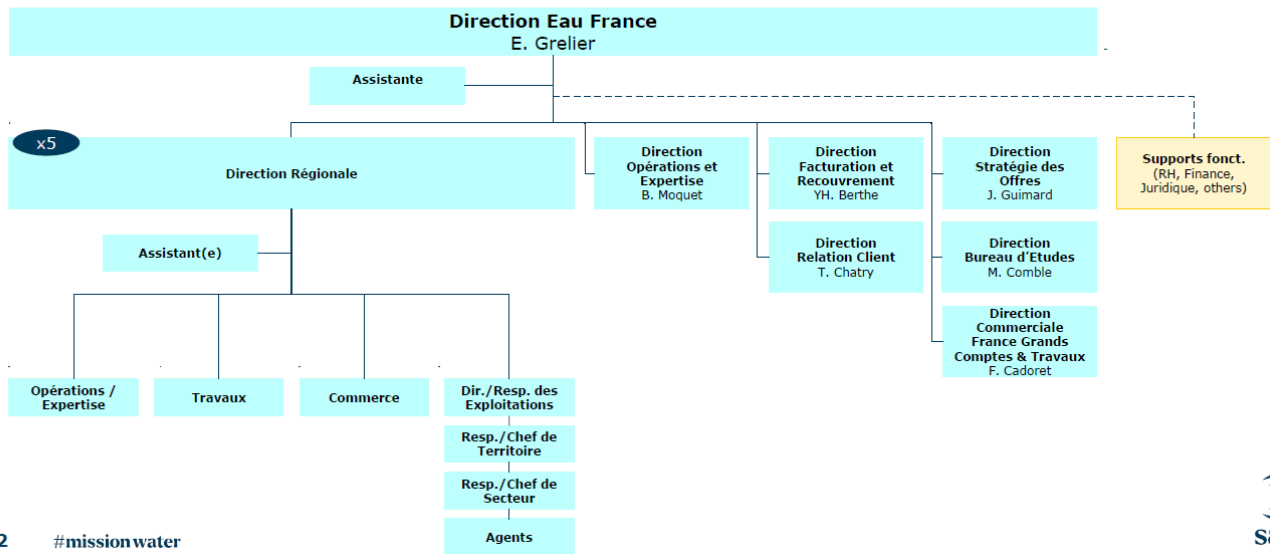
La taille critique des « Territoires » régionaux, clef de l'évolution de l'organisation Eau France



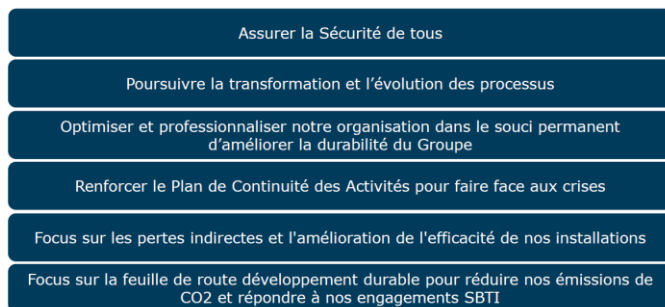
Le + syndical

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

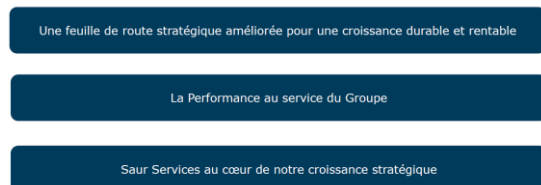
Organisation cible Eau France



Opérations Groupe : Silham el Kasmi



Stratégie du groupe, développement durable, innovation et services : Marie Francolin



ORGANISATION



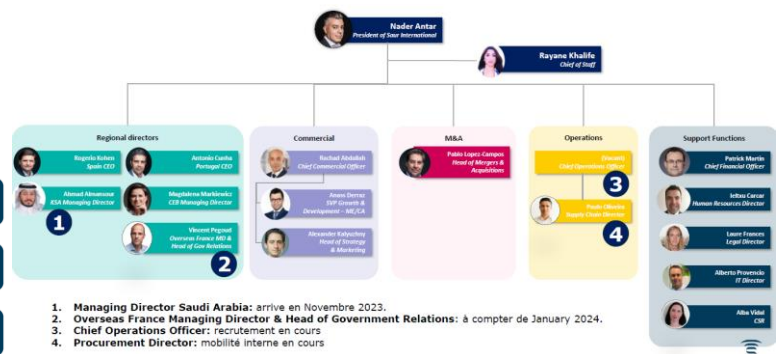


Le + syndical

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

International : Nader Antar

- Stratégie de croissance dans les territoires d'outre-mer
- Étendre nos activités à des zones géographiques proches des territoires français d'outre-mer
- Favoriser le développement des affaires publiques pour Saur International



8. Echanges sur divers sujet

E. MERMET-LYAUDOZ : lors de votre présentation vous nous avez indiqué avoir déjà cette organisation en tête depuis le 1 janvier 2023. Dans ce cas pourquoi ne pas avoir décalé les élections de quelques mois ?

P. BLETHON répond avoir d'abord pensé à l'entreprise et pas aux instances.

X.SAVIGNY revient sur le sujet de la formation pour indiquer qu'elle ne sera plus centralisée en 2024 mais au niveau des DEX qui auront à gérer leur budget.

Il indique qu'il croit maintenant beaucoup à la formation en interne ce dont il n'était pas convaincu à l'origine ;

P.BLETHON indique se lancer dans une analyse du travail pour du reporting utile afin de diminuer le temps en réunion pour le transférer vers le terrain.

S.VINCENT demande s'il serait possible d'allouer un forfait d'achat pour les trottinettes ou les vélos électriques.

P.BLETHON n'y est pas opposé. D'autant plus si cela pouvait diminuer les couts véhicules.

F.BUONAFORTUNA : et l'éthanol ?

M.FRANCOLIN : les solutions sont mixtes et fonction des types de véhicules. Elle pense notamment aux camions hydrocureurs.

Une analyse est en cours et elle sera présentée au CSEC.

MERMET-LYAUDOZ : Qu'elle est la vision de l'actionnaire sur notre situation financière ?

A.SCHMAUCH : il comprend la situation générale qui nous impacte mais il nous challenge

P.BLETHON certains héritage nous impacte financièrement comme la pratique d'autoriser notre personnel a rentrée chez eux avec les véhicules de l'entreprise qui en cette période de coup important des carburants, nous est défavorable.



Le +syndical

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

Il devance la réaction des élus en indiquant que c'est une situation historique que nous devons gérer.

T.BRIERE quand pourrons-nous avoir un organigramme des RH

X. SAVIGNY le 11 janvier

M.FRANCOLIN notre tarification au volume ne peut durer. Elle n'est pas économiquement en phase avec les économies d'eau.

Nous travaillons actuellement sur des modèles mathématiques qui nous permettraient une rémunération identique avec des volumes en baisse, sur la base d'une autre clé que la consommation.

Des expérimentations sont en cours avec quelques collectivités qui sont sensibles au sujet afin que si cela fonctionne nous puissions proposer ce nouveau mode de tarif dans le contrat.

P.BLETHON pour les travaux une série de problèmes se sont cumulés ce qui explique notre résultat en baisse.

Nous avons des difficultés de livraison dans nos travaux et les devis n'ont pas été actualisés après une acceptation tardive.

Les primes de certains collaborateurs ont été données en juin de l'année suivante ce qui explique une baisse de motivation pendant l'année voire certains collaborateurs n'ont plus du tout de prime avec le même résultat.

Enfin en ce qui concerne les effectifs nous avons anticipé trop tard les besoins et le recrutement prend du temps ce qui est également défavorable à la réalisation des travaux dans les délais.

S.VINCENT donne lecture de l'avis défavorable du CSEC

Concernant l'information et consultation des membres du CSEC relative aux orientations stratégiques du Groupe Saur et aux prévisions annuelles d'emploi, les membres du CSEC émettent un avis défavorable unanime pour les raisons suivantes :

- L'avis sur ces mêmes orientations stratégiques pour l'année 2023 avait été unanimement favorable, mais avec un certain nombre de recommandations :

☑ *Améliorer la politique de formation métiers notamment sur l'aspect sécurité ;*

La mise en œuvre de ces formations n'a pas eu les effets attendus sur nos résultats de sécurité.

☑ *Renforcer l'attractivité sur l'emploi ;*

Les métiers en tension restent une préoccupation importante. Le recrutement effectué en 2023 fait apparaître un grand nombre de personnels non qualifiés, les formations métiers proposées ne permettent pas l'accompagnement de ses salariés.

☑ *Veiller à la qualité du climat social.*



Le +syndical

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

Le climat social semblait se « détendre » courant 2023. Depuis septembre, de nouveau des tensions sur le pouvoir d'achat, la pression du résultat et l'atteinte des objectifs sont perceptibles auprès des salariés.

- Les orientations stratégiques pour 2024 ne laissent pas apparaître d'améliorations sur ces sujets.*
- Les ambitions du Groupe sur la réorganisation soulèvent beaucoup d'inquiétudes.*
- L'affichage sur le développement durable au cœur de la stratégie du groupe ne comporte aucun indicateur.*
- La concrétisation d'embauche des alternants est beaucoup trop faible au vu du temps et de l'énergie que nous consacrons à l'accompagnement de cette population.*

9. Les indicateurs RSE

M.FRANCOLIN les indicateurs RSE sont le rapport annuel du groupe

Présentation du travail qui a été fait par le CHSCT pour la lutte contre les incivilités

Les solutions bouton d'appel, caméra, formation dédiée aux incivilités, rassurent le personnel en place.

Le déploiement sera fait en régional il n'y aura pas d'action nationale.

Les gros retards sur les visites médicales se résorbent. Il en reste 200. Cela ne peut se faire plus vite du fait du peu de disponibilité de la médecine du travail.

Il est rappelé que toute visite programmée où le collaborateur ne se présente pas et facturé à l'entreprise.

CSEC tu fais remarquer qu'il n'y a plus de démarche nationale au sujet de la leptospirose R la prise en charge n'est réalisée que sur un avis de la médecine du travail

Les collaborateurs ne sont pas tous logés à la même enseigne sur ce point

S.CORD dit que l'entreprise continuera à se ranger sur la vie de la médecine du travail, afin de résorber le retard dans les habilitations la double validation est abandonnée la vérification des extincteurs ça s'améliore et tout devrait être revenu à la normale pour le premier trimestre 2024

Le CSEC déplore qu'il n'y ait que 40 pour cent de commande au 30/11 et se demande si le message est bien passé au manager que c'est à lui de faire si le collaborateur on ne peut pas se connecter

Il pense également qu'un mail de confirmation de la commande après validation de celle-ci est indispensable. Il permettrait d'éviter d'avoir des commandes en suspens qui ne sont pas

Fin de CR

Les représentants CFE-CGC : Mme LANDREAU Nolwenn – M PATRIAS Eric