

# Comité social et économique Veolia Eau d'Île-de-France

## SÉANCE ORDINAIRE DU VENDREDI 26 JANVIER 2024

### Étaient présents :

#### Les représentants de la Direction

Mme Nathalie DUCHEVET  
Mme Françoise DA-SILVA  
Mme Candice LACHENAUD

#### Les représentants du personnel présents

Organisation syndicale	Elus Titulaires	Elus suppléants
<b>Collège 1 - Employés, ouvriers</b>		
CFDT	Monsieur Younouss SOUMBOUNOU	
CGT	Monsieur Bruno ABUAF	Madame Kalathoume MHOMA
FO	Monsieur Marin SOULIER	
	Madame Elvina KARISIK	Madame Salomé COMBES
	Monsieur Loïc LEMAIRE	
<b>Collège 2 - Techniciens, agents de maîtrise et assimilés</b>		
CFDT	Madame Nawal BOUREGBA	
	Monsieur Jérôme LIEGRE	
CFE-CGC	Monsieur Daniel NICKELS	
CGT	Madame Valérie DESCAS	

FO	Monsieur Benoit VOISINE	Monsieur Laurent LOUVET
	Madame Séverine ALLAIN	Madame Fariza MOUHEB
	Monsieur David PECLET	
	Madame Sophie NIBAUDEAU	Madame Natalia FERNANDEZ
<b>Collège 3 - Cadres</b>		
CFE-CGC	Monsieur Bernard DEJEAN	
		Madame Catherine LEDOUX
	Monsieur Eric LASSEE	

<b>REPRÉSENTANTS SYNDICAUX</b>	
CFDT	Monsieur Patrick COMLAN
CFE-CGC	Monsieur Daniel CIESLAK
CGT	Monsieur Sylvain CHICHE
FO	Monsieur Patrick FAVREAU

<b>INVITÉS</b>
M. Bernard CYNA (points I et II)
M. Cédric FELIERS (point VI)

## **ORDRE DU JOUR**

<b>Comité social et économique Veolia Eau d'Île-de-France</b>	<b>1</b>
<b>Séance ordinaire du vendredi 25 janvier 2024</b>	<b>1</b>
Projet de procès-verbal	1
<b>Ordre du jour</b>	<b>3</b>
<b>I. Approbation des PV du CSE des réunions suivantes :</b>	<b>8</b>
• PV de la réunion ordinaire du 19 octobre 2023.	8
• PV de la réunion ordinaire du 23 novembre 2023.	8
• PV de la réunion ordinaire du 6 décembre 2023.	8
• PV de la réunion ordinaire du 15 décembre 2023.	8
<b>II. Appel d'offres (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO)</b>	<b>9</b>
a. Point sur l'appel d'offres suite au comité du SEDIF du 25 janvier 2024. Quelle communication auprès des collaborateurs ? Quelles sont les prochaines étapes ?	9
<b>III. EPT</b>	<b>11</b>
a. Au 1 <sup>er</sup> janvier 2024, une régie gère directement le service de l'eau sur le territoire de l'EPT Est Ensemble ainsi que celui de Grand-Orly Seine Bièvres (pour les communes qui ont quitté le SEDIF). Pouvez-vous nous confirmer que la régie d'eau et d'assainissement de l'EPT Est Ensemble a sous-traité l'exploitation de son réseau de distribution d'eau potable à une entreprise suite à appel d'offres ? Le groupe Veolia a-t-il répondu à cet appel d'offres ? (CGT)	11
b. Point sur les éventuelles réclamations des clients, communes, EPT, depuis la sortie des EPT. (FO)	13
c. Quel est le pourcentage de baisse de sous-traitants sur l'activité des centres ? (FO)	14
<b>IV. Consultation sur le plan de développement des compétences 2024. Recueil de l'avis du CSE.</b>	<b>14</b>
<b>V. Informations trimestrielles T4 2023</b>	<b>16</b>
a. Pourquoi la Direction fait-elle appel à des prestataires concernant l'encadrement quand elle pourrait promouvoir son personnel ? (FO)	17
<b>VI. Retour d'expérience du Plan de mobilité au titre de l'année 2023</b>	<b>19</b>
a. Nombre de collaborateurs VEDIF ayant bénéficié de véhicules électriques dans le cadre du dispositif Groupe ? (CGT)	20
b. Point sur les travaux de mise en place de bornes électriques sur les différents sites VEDIF. (CGT)	20
c. Y a-t-il un calendrier pour l'installation de charge rapide pour les sites non pourvus ? (FO)	26
d. Les salariés rencontrent des difficultés pour recharger leurs véhicules de fonction/service (indisponibilité/temps d'attente trop long). La Direction envisage-t-elle la possibilité d'une prise en charge du coût de l'installation d'une borne de recharge au domicile du salarié ou bien le remboursement d'un forfait électrique pour la recharge du véhicule ? (CFDT)	26
<b>VII. Présentation de l'organigramme VEDIF au 1<sup>er</sup> janvier 2024</b>	<b>26</b>
<b>VIII. Activité de l'entreprise</b>	<b>27</b>
a. À quelle fréquence les documents opératoires sont-ils actualisés (DOG et MODOP) ? Comment se déroule leur élaboration ? Quelles sont les personnes chargées du suivi de ces documents opératoires ? (CGT)	27

b.	Comme évoqué précédemment en CSE, des problèmes demeurent sur le logiciel global d'astreinte et de planification (dysfonctionnements intermittents lors de saisies par exemple, ou informations manquantes liées au réseau). Ces problèmes ont un impact significatif sur notre efficacité et notre productivité. Des mesures correctives durables seront-elles enfin mises en place pour ce logiciel ? (CFDT)	27
c.	Le passage du niveau d'astreinte (de vigilance à urgence) a été communiqué à certains salariés (différents canaux de communication) : pourquoi tous les salariés n'ont-ils pas eu cette information et l'explication des impacts ? La communication doit être plus claire et mieux diffusée auprès de tous les collaborateurs. (CFDT)	28
d.	Lean management : point sur les services étant entré dans la démarche Lean, quels services, défauts constatés et améliorations apportées. (FO)	29
e.	L'exécution du travail des VR/IEC nécessite certaines pièces. Comment l'approvisionnement dans les magasins de celles-ci s'organise par centre ? (FO)	30
f.	De nombreuses pannes informatiques perturbent l'activité, notamment la génération des DI. Cette situation perdure depuis de nombreux mois et aucune amélioration notable n'a été constatée. Les raisons de ces pannes ont-elles été analysées et des solutions sont-elles envisagées ? À quelle échéance ? (FO)	31
g.	Astreinte téléphonique descendante : pour quelles raisons la direction Clientèle refuse-t-elle que des collaborateurs non-cadres et ayant les compétences requises se proposent comme volontaires pour cette astreinte ? (CFE-CGC)	31
<b>IX.</b>	<b>Direction Clientèle</b>	<b>32</b>
a.	Point sur l'audit, annoncé lors du CSE extraordinaire du 11 octobre, concernant la sécurité du site d'accueil de Saint-Denis. (CGT)	32
b.	Accord de partage des performances du CRC : alors que l'accord est entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2024, les élus CGT constatent une mauvaise application de l'accord. En fonction de leur lieu d'affectation, l'organisation des horaires de fin de journée et des samedis est soumise à des règles de priorité. Clairement, les horaires après 18 h sont attribués prioritairement aux agents de Saint-Maurice et en présentiel. En parallèle, les samedis en présentiel sont réservés aux collègues de Saint-Denis. Or le nouvel accord ne mentionne pas de règle de priorité concernant l'exercice de ces horaires. Pourquoi ajouter des contraintes ? De plus, pourquoi ne pas revenir vers les signataires pour convenir d'un consensus sur le mode d'attribution qui sera adéquat et égal aux deux sites ? (CGT)	35
<b>X.</b>	<b>RH</b>	<b>36</b>
a.	Information sur la garantie accident professionnel CODEVE. Certains salariés, notamment les canaliseurs et les aides-canaliseurs, n'ont pas reçu la demande d'adhésion. Pourriez-vous nous informer sur la raison de ce dysfonctionnement ? (CGT)	36
b.	Depuis le 1 <sup>er</sup> novembre 2023, de nouvelles obligations pèsent sur l'employeur en matière d'informations dues au salarié à la suite de son embauche. Comment et par quel moyen ce droit à l'information aux nouveaux arrivants est-il mis en œuvre ? (CGT)	37
c.	La Direction peut-elle revoir les modalités de remboursement du forfait téléphonique de 19,90 euros ainsi que du forfait Internet de 15 euros pour les salariés soumis à l'astreinte ? Difficultés d'établissement des notes de frais par les équipes, tâches de validation chronophages... (CFDT)	38
d.	Pourquoi des directives différentes sur les délais sont-elles appliquées concernant les remboursements de l'indemnité téléphonique et Internet au centre Marne, notamment au SET de Noisy-le-Grand ? Quel est le délai officiel pour la remise d'une note de frais ? Pouvez-vous faire un rappel sur l'application de l'article 12.7 de l'accord « Astreintes » ? Et, le cas échéant, nous donner votre lecture de cet article. (CGT)	38
e.	Quelles sont les actions possibles pour accompagner un salarié avoisinant les 50 ans pour une reconversion ou point d'étape sur ses compétences et souhaits d'évolution professionnelle ? (CFDT)	39
f.	Nombre de personnes déclarées inaptées de manière permanente durant l'année 2023. Nombre de personnes reclassées et licenciées pour inaptitude. (CGT)	40
g.	Combien de salariés bénéficient de jours de télétravail supplémentaires au motif du handicap ou au motif qu'ils sont aidants ? (CGT)	41
h.	Télétravail pour les deux quinzaines des Jeux olympiques ? Certaines directions et unités sont déjà informées de la mise en télétravail total (le CRC de Saint-Denis et la DRH par exemple). Quid des autres Directions et entités hors tâches réseau ? (CFE-CGC)	41

i.	Les perturbations liées aux Jeux olympiques auront lieu plusieurs semaines avant et après les épreuves sportives. Pourquoi limitez-vous le recours au télétravail aux quinzaines des jeux ? (CGT)	43
	Information complément concernant les accréditations pour les JOP 2024 (hors ordre du jour)	43
<b>XI.</b>	<b>CSE</b>	<b>44</b>
a.	Délibération du CSE VEDIF sur la désignation d'un expert-comptable pour assister les membres du CSE sur la politique sociale de l'Établissement – au titre des données sociales 2023 – pour assister les membres du CSE sur le recueil d'avis sur la politique sociale au titre des données sociales 2023 de l'Établissement. Vote du CSE.	44
b.	Désignation d'un représentant du CSE VEDIF à la CRSN. Vote du CSE.	44
c.	Délibération du CSE VEDIF sur la désignation d'un organisme de formation pour la formation économique des élus du CSE. Vote du CSE.	45
d.	Présentation du budget prévisionnel ASC et AEP 2024 du CSE. Vote du CSE.	45
e.	Suite à la réunion sur la dévolution finale du CEBP, un procès-verbal ou un justificatif a-t-il été envoyé au liquidateur comme cela devait être fait ? Ainsi qu'un document sur la fin de la procédure judiciaire ? (CGT)	46
f.	Quid du report du voyage au Maroc, compte tenu du fait que les acomptes ont été encaissés par le CSE ? (CFE-CGC)	46
g.	Quid du rapport de mandature corrigé ? (CFE-CGC)	46
h.	Délibération sur l'augmentation de la valeur du point des salariés du CSE. Vote du CSE.	47
<b>XII.</b>	<b>Points divers</b>	<b>47</b>
a.	La restauration Dupont-Gourmand, les frais d'admission ont considérablement augmenté au 1 <sup>er</sup> janvier 2024. Pourquoi cette hausse est-elle bien supérieure à l'inflation ? (CGT)	47
b.	Point sur les actions de prévention liées aux intempéries hivernales depuis la réunion du 15 décembre 2023. (CGT)	48
c.	Alerte neige verglas, une information contradictoire a été diffusée sur certains sites ne permettant pas le télétravail sur une journée supplémentaire. Quelles sont les consignes diffusées par la Direction sur les journées du 16 et 17 janvier ? Les délais tardifs de diffusion d'information sont très contraignants et créent la polémique parmi le personnel. (CFDT)	49
d.	Focus sur l'immobilier des sites occupés par les collaborateurs du VEDIF. Quelles sont les échéances des baux pour chaque site VEDIF ? Des déménagements sont-ils prévus ? Si oui, quels sites sont concernés et pour quelle date ? (CFDT)	51
e.	Quid d'un éventuel déménagement ? (CFE-CGC)	51
f.	La présence des salariés aux « cérémonies des vœux » des différentes directions est-elle obligatoire ? (CFDT)	52
g.	Malgré les relances en CSE, il apparaît que les IEC n'ont pas été dotés de polaires et d'équipements de pluie pour cet hiver. Sous quel délai leur dotation sera fournie ? (FO)	53
<b>XIII</b>	<b>Questions diverses</b>	<b>53</b>

*La séance du Comité social et économique est ouverte à 09 heures 39 sous la présidence de Madame Nathalie DUCHEVET*

Mme DUCHEVET ouvre la séance.

M. CHICHE donne lecture d'une déclaration liminaire de la CGT :

*« Chers collègues, membres du personnel et représentants du Comité social et économique (CSE),*

*C'est avec un profond mécontentement que je m'adresse à vous aujourd'hui, en tant que représentant syndical CGT IDF MGP.*

*Nous avons tous appris hier la nouvelle attribution du contrat du SEDIF au Groupe Veolia à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cependant, il est de mon devoir de partager les préoccupations des travailleurs qui en découlent.*

*Sous couvert du secret des affaires, les membres du CSE de cette mandature, comme ceux de la précédente, n'ont pas reçu d'informations ou de consultation préalable sur le projet établi par Veolia en réponse à l'appel d'offres du SEDIF.*

*Ainsi, l'absence d'éléments quant aux détails de la réponse de notre employeur à cette attribution de marché public suscite des inquiétudes légitimes. En effet, lors de la réunion délibérative du comité du SEDIF du 25 janvier 2024, nous avons découvert avec consternation les propositions phares que notre Groupe prévoit, notamment une diminution de 40 % des effectifs au service Clientèle. Ceci sans compter les autres dispositifs économiques gardés secrets, lesquels ne manqueront pas d'accroître les craintes dans d'autres services.*

*La CGT IDF MGP dénonce depuis le début de l'appel d'offres la manière et les moyens choisis, excluant encore une fois les salariés et leurs représentants du débat qui les concerne en premier lieu. La CGT dénonce la volonté de l'employeur d'empêcher les Instances représentatives du personnel (IRP) d'assurer et de garantir l'avenir des travailleurs du service de l'eau pour les douze années à venir. D'ailleurs, le mouvement initié par les travailleurs et la CGT en février 2023 portait spécialement sur le refus de la Direction d'informer le personnel et leurs représentants. Cette lutte a démontré à quel point les salariés étaient inquiets et le dénouement nous montre qu'ils avaient raison !*

*Notre incompréhension est d'autant plus grande que cette décision s'accompagne d'une baisse significative du prix de l'eau.*

*Bien que cela puisse sembler avantageux pour les consommateurs, il s'agit encore une fois d'une simple diversion. Il est crucial de souligner les conséquences potentielles sur le personnel, particulièrement la réduction de la rémunération du délégataire annoncée qui entraînera une diminution des marges, ce qui pourrait inévitablement se traduire par une "casse" des emplois et une dégradation forte des conditions de travail à VEDIF et au sein de la future entité.*

*Les travailleurs de cette entreprise ne peuvent pas être une variable d'ajustement ! Il est important de reconnaître le dévouement de l'ensemble des travailleurs du service de l'eau. Mais, au-delà des félicitations, assurons-nous de garantir la sécurité de nos emplois en examinant attentivement ces conditions cachées et en leur offrant une connaissance des risques !*

*En conclusion, la CGT demande une transparence totale sur les aspects économiques et organisationnels de ce contrat et appelle à une consultation effective des représentants du*

*personnel pour garantir les droits et la stabilité de tous les salariés de Veolia Eau VEDIF. Par ailleurs, nous vous invitons à répondre sans détour aux questions des membres du CSE.*

*Nous resterons mobilisés pour défendre les intérêts des travailleurs et leur avenir.*

*Je vous remercie pour votre attention. »*

*M. CYNA rejoint la séance.*

Mme DUCHEVET remercie M. CHICHE pour son intervention, qui anticipe toutefois sur le point II de l'ordre du jour, puis invite à passer à l'approbation des procès-verbaux.

## **I. Approbation des PV du CSE des réunions suivantes :**

- *PV de la réunion ordinaire du 19 octobre 2023.*
- *PV de la réunion ordinaire du 23 novembre 2023.*
- *PV de la réunion ordinaire du 6 décembre 2023.*
- *PV de la réunion ordinaire du 15 décembre 2023.*

Mme DUCHEVET cède la parole à la secrétaire du CSE.

Mme ALLAIN indique avoir transmis les procès-verbaux dans leurs versions définitives en amont de la présente réunion, en faisant ressortir par un code couleur les modifications demandées. Ils sont donc prêts à être approuvés. Sauf avis contraire, il est proposé un vote groupé.

*Le principe d'un vote groupé ne rencontre pas d'opposition.*

En l'absence de demande de modification supplémentaire, Mme DUCHEVET invite à passer au vote.

Mme DA-SILVA dénombre 18 votants.

*Il est procédé au vote groupé des procès-verbaux.*

*Les procès-verbaux des réunions ordinaires des 19 octobre 2023, 23 novembre 2023, 6 décembre 2023 et 15 décembre 2023 sont approuvés à l'unanimité.*

Mme DUCHEVET salue la réactivité des membres du CSE afin de remettre à jour l'approbation des procès-verbaux.

## II. Appel d'offres (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO)

- a. *Point sur l'appel d'offres suite au comité du SEDIF du 25 janvier 2024. Quelle communication auprès des collaborateurs ? Quelles sont les prochaines étapes ?*

Mme DUCHEVET précise que Direction comme élus souhaitent porter le présent point à l'ordre du jour. La parole est cédée à M. CYNA.

M. CYNA indique qu'une première communication aux collaborateurs vient d'avoir lieu le 25 janvier 2024 à la suite du comité syndical. Bien entendu, une stricte confidentialité était nécessaire, en interne et vis-à-vis de tous, quant au contenu de l'offre de Veolia tant que durait l'appel d'offres. Une telle confidentialité est fondamentale pour éviter toute fuite, particulièrement dans le cadre d'un appel d'offres de cette importance.

Comme rappelé par M. Jean-Louis SCIALUGA lors du comité syndical, suite à l'incident de procédure d'avril 2023 ayant entraîné une transmission à Veolia par le SEDIF de documents relatifs à l'offre de Suez, il avait été décidé que le choix du délégataire s'opèrerait sur la base de la dernière offre précédant l'incident, celle du 18 novembre 2022. Cette décision du comité syndical du 17 octobre 2023 a été contestée par Suez au tribunal administratif. Ledit tribunal ayant délibéré en sa défaveur, Suez a ensuite déposé un recours au Conseil d'État. Il devrait rendre sa décision avant la fin du mois de février. D'autres recours suspensifs pourraient en outre être entrepris.

Si la décision du Conseil d'État le permet et en l'absence d'autres recours suspensifs, le contrat devrait être signé dans les semaines qui suivront. Pour rappel, sont nommés « suspensifs » les recours qui suspendent l'exécution d'une décision contestée pendant la durée de la procédure. Dans le cas présent, le recours suspensif interdit la signature du contrat.

Le SEDIF a donc, en cohérence, signifié qu'il ne signera pas le contrat avant de connaître la décision du Conseil d'État. Il en découle que tous les éléments du contrat resteront confidentiels jusqu'à la signature. Si certains éléments ont pourtant été donnés en comité syndical, ils n'avaient pour but que de permettre aux élus de délibérer et M. Didier CARRON a rappelé à de multiples reprises que lesdits éléments resteraient confidentiels jusqu'à la signature du contrat. Pour ces raisons, la présentation du contenu détaillé de l'offre n'aura pas lieu ce jour.

*Échanges hors procès-verbal de 9 h 51 à 10 h 26.*

M. CYNA assure qu'aucun départ contraint de l'entreprise n'aura lieu et que le CRC ne sera pas fermé. Il faut espérer que cette garantie sera de nature à rassurer les salariés.

Mme BOUREGBA observe que, au cours du comité syndical, le SEDIF avait fait état de « la direction Clientèle », et non uniquement du CRC. Ce qu'envisage Veolia ne concerne-t-il que le CRC, en raison d'une baisse des appels ou d'une transition vers le « selfcare », c'est-à-dire vers une relation client digitalisée, ou faut-il s'attendre à ce que d'autres services de la direction Clientèle soient concernés, Facturation/Recouvrement, UPC ou Service intervention clientèle (SIC) par exemple ? De quelle baisse des effectifs serait-il question ?

M. CYNA indique qu'il ne parlait pas du CRC, mais de l'entreprise lorsqu'il a garanti l'absence de départs contraints. Avec le nouveau contrat viendront de nouveaux besoins, ce qui supposera une nouvelle organisation. Elle sera présentée le moment venu.



Mme DUCHEVET précise que le travail débutera avec les instances et les collaborateurs dès la signature du contrat, c'est-à-dire lorsque les recours auront été épuisés. Il sera alors temps de présenter l'offre, l'organisation projetée et les travaux à mener pour sa mise en place au 1<sup>er</sup> janvier suivant.

M. CYNA explique que, si le contrat actuel avec le SEDIF contient déjà de nombreux Indicateurs de performance (IP) et la demande d'une qualité de service de très haut niveau, la barre sera placée encore plus haute dans le prochain contrat. En miroir, les pénalités prévues seront extrêmement fortes. Dès le lendemain de la signature du contrat, l'entreprise se donnera donc les moyens d'atteindre ces résultats, dans l'objectif de fournir la meilleure qualité de service possible afin de gagner à nouveau le contrat suivant, douze ans plus tard.

M. LOUVET s'enquiert du remplacement des salariés qui feront valoir leurs droits à la retraite.

M. CYNA répond qu'ils ne seront pas tous remplacés, en fonction des évolutions d'activité. Sur ce même principe, les effectifs de certains services augmenteront ou resteront à l'identique, d'autant plus que de nouvelles missions seront à assurer. Comme souligné en comité syndical, il faudra composer avec deux filières pour près d'un milliard d'euros, ce qui concernera Neuilly-sur-Marne et Choisy-le-Roi, mais Méry-sur-Oise évoluera également. Pour piloter les travaux nécessaires sur les usines, des métiers apparaîtront. Un autre exemple serait à prendre du côté de l'instrumentation, puisqu'il faudra piloter pas moins de 12 000 capteurs. Tous les départs à la retraite ne seront pas remplacés, mais aucun départ ne sera contraint.

Mme DUCHEVET répète que, dès le contrat signé, la Direction rencontrera les organisations syndicales pour discuter de la méthode et du calendrier de travail afin de se diriger ensemble vers le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ce sera la première étape de « VEDIF 2 ».

Mme ALLAIN observe que la Direction évoque des objectifs en termes de qualité de service. Les organisations syndicales, quant à elles, s'attacheront à poser des objectifs en termes de conditions de travail, de rémunération des salariés et de bon transfert des contrats de travail afin de ne pas revivre les grandes complications connues quinze ans auparavant. En plus de renégocier les accords actuels, les organisations syndicales souhaitent en signer de nouveaux. Ils devront être à la hauteur de l'engagement concédé par les salariés pour obtenir le nouveau contrat alors qu'ils peinent à se loger et à vivre dans la région.

M. ABUAF avance que le précédent télérelevé, qui avait été envisagé pour se passer d'une partie des salariés qui procédaient aux interventions, ne s'était pas révélé à la hauteur des attentes. Les élus suivront les conditions inhérentes au nouveau télérelevé, mais sans doute la Direction ne parviendra-t-elle pas à supprimer tous les personnels concernés.

M. CYNA rappelle qu'en 2006, le déploiement des premiers télérelevés avait fortement inquiété les quelque 80 releveurs de l'époque. Il a pourtant été possible de maîtriser la transition uniquement par le biais d'évolutions de carrière et de départs naturels.

Certes, les premières générations de module G1 et G2 ont connu des pannes importantes. Avec les modules G3 toutefois, le télérelevé affiche de bonnes performances. Demain, une nouvelle génération de modules viendra, accompagnée d'un nouveau dispositif. Cette technologie s'améliore en permanence. Comme elle ne sera jamais parfaite, les pannes de module ne disparaîtront jamais entièrement et les effectifs seront dimensionnés pour pouvoir les maintenir. Quant au déploiement du nouveau télérelevé, il sera sous-traité comme il l'avait été en 2011.

M. ABUAF s'enquiert d'éventuels prestataires supplémentaires, en plus des deux sous-traitants actuels, dans la future organisation.

M. CYNA indique l'ignorer.

Mme MHOMA demande s'il faut craindre des Plans de départs volontaires (PDV).

M. CYNA répond par la négative.

Mme MHOMA s'enquiert de ce que deviendront les autres services, outre le CRC. Quid de la Facturation/Recouvrement, par exemple ?

M. CYNA répond que les métiers concernés seront bien entendu conservés, dans des organisations qui pourront toutefois évoluer.

M. COMLAN relève que la Direction a salué les efforts des salariés de VEDIF tout au long du présent contrat, qui a permis à l'Établissement d'être compétitif et de décrocher le contrat suivant. Une gratification est-elle envisagée, une fois le contrat signé ?

Mme DUCHEVET assure que la demande de M. COMLAN a été entendue. Il est trop tôt pour y répondre toutefois.

Mme DESCAS s'enquiert du temps pendant lequel la Direction ne procédera pas à certains remplacements de départs naturels, et des services qui seraient impactés.

M. CYNA répond qu'ici aussi, il est trop tôt pour répondre. Donner des détails forcerait à entrer dans l'organisation précise de la future société, qui ne pourra pas être présentée avant un mois.

Pour le moment, il peut être dit que la future configuration de travail sera différente. Nouveau contrat, nouvelles missions : si les missions de base perdureront, il faudra également en assurer de nouvelles et composer avec les évolutions de charges. Tout ceci supposera du changement, ce qui peut aussi être compris comme quelque chose de positif, ce d'autant qu'il ne s'accompagnera d'aucun licenciement. Voilà les messages à transmettre aux salariés en attendant que l'organisation détaillée soit abordée, assortie d'un calendrier pour discuter, entre autres, des accords et des modalités de transfert des salariés. Celles-ci seront d'ailleurs facilitées par le fait que tout le monde viendra de la même société.

Mme ALLAIN s'inscrit en faux : à la constitution de VEDIF, le transfert des ex-SADE n'a pas été le plus complexe puisque ceux-ci bénéficiaient d'un accord d'intégration. Ce sont bien davantage les transferts des salariés de la Banlieue de Paris qui ont posé problème.

Mme DUCHEVET remercie M. CYNA d'avoir été présent.

*M. CYNA quitte la séance.*

### III. EPT

- a. *Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, une régie gère directement le service de l'eau sur le territoire de l'EPT Est Ensemble ainsi que celui de Grand-Orly Seine Bièvres (pour les communes qui ont quitté le SEDIF). Pouvez-vous nous confirmer que la régie d'eau et d'assainissement de l'EPT Est Ensemble a sous-traité l'exploitation de son réseau de distribution d'eau potable à une entreprise suite à appel d'offres ? Le groupe Veolia a-t-il répondu à cet appel d'offres ? (CGT)*

Mme DUCHEVET confirme que Suez a remporté l'appel d'offres de l'EPT Est Ensemble pour l'exploitation de son réseau d'eau, auquel Veolia avait également répondu. Le critère déterminant semble avoir été le prix proposé par Suez, largement inférieur à celui de Veolia, mais il en résulte qu'ils ne sont finalement pas au rendez-vous : ils n'ont pas les plans ni le matériel, ni ne savent quelle vanne fermer, par exemple. Ce sont les signes d'un contrat pris sans en mesurer l'ampleur.

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvres n'a pas non plus retenu Veolia et ses entreprises. Ce sont Suez et Eiffage Réseau qui se sont vu attribuer deux territoires distincts. Les remontées d'informations sont moindres s'agissant de leur gestion, peut-être du fait du plus faible nombre d'interfaces qu'il a fallu gérer depuis le 1<sup>er</sup> janvier. En effet, la Direction consolide tous les dysfonctionnements d'interfaces avec les EPT pour éviter que le SEDIF ne pénalise l'Établissement pour des manquements qui ne lui seraient pas imputables.

S'agissant du système Rés'Echo, Mme DESCAS demande confirmation que les sondes ont également été transférées aux EPT.

Mme DUCHEVET confirme, sur les équipements situés sur leurs territoires et pour leurs canalisations.

M. VOISINE confirme les remontées de terrain évoquées par la Direction. Le sang-froid des collègues lors d'interventions compliquées mérite d'ailleurs d'être salué, plus particulièrement lorsqu'il a fallu supporter de longues attentes dans le froid.

Mme DUCHEVET s'associe aux félicitations de M. VOISINE et salue également la justesse des positionnements des salariés qui ont donné des indications, mais n'ont pas manœuvré. C'est un conseil à transmettre à tous.

M. VOISINE recommande de passer à nouveau cette information, car attendre trois heures dans le froid fait naître l'envie naturelle d'intervenir.

Mme DUCHEVET assure entendre la difficulté de ces situations. Outre le retour aux équipes, un point sera réalisé avec Est Ensemble.

M. VOISINE transmet l'information selon laquelle certains intérimaires des sociétés sous-traitantes travaux portent des tenues VEDIF. De plus, la chose a été constatée lors d'une intervention sur le territoire d'Est Ensemble qui s'est très mal passée. Plusieurs photos ont été envoyées pour le démontrer.

Mme DUCHEVET demande à en avoir la transmission. Il n'est pas pensable que d'anciens collaborateurs intérimaires VEDIF utilisent le matériel de l'Établissement pour réaliser des interventions pour les EPT ou d'autres sociétés.

Mme MHOMA souligne qu'outre les difficultés du terrain, la direction Clientèle reçoit de nombreux appels d'anciens clients qui n'ont pas été avisés par les EPT de la nouvelle situation.

Mme DUCHEVET assure que les EPT et l'Établissement ont prévenu les clients qui passaient en régie.

Mme MHOMA témoigne de clients qui indiquent ne disposer d'aucun autre numéro que celui de VEDIF et n'avoir pas été avisés par leur EPT qu'il serait leur nouveau prestataire.

Mme DUCHEVET explique avoir reçu copie des communications sortantes des EPT de novembre et décembre 2023. Elles comprenaient bien les nouveaux numéros de téléphone à contacter. Côté VEDIF, l'information a été transmise par le biais des factures. Cela étant, des clients ont pu passer au travers des informations communiquées.

Mme MHOMA s'en étonne, expliquant avoir même reçu un appel d'une mairie pour une fuite.

Mme DUCHEVET confirme que ces situations adviennent, pour avoir constaté que certaines mairies n'ont découvert qu'en réunion de quartier, deux mois seulement avant leur passage en régie, que Veolia n'assurerait plus leur service. Il faudra encore un peu de temps pour résorber complètement ces confusions.

*b. Point sur les éventuelles réclamations des clients, communes, EPT, depuis la sortie des EPT. (FO)*

M. VOISINE précise la question posée par FO : la Direction constate-t-elle un volume particulier de conflits, téléphoniques notamment, en provenance de communes qui se retourneraient vers VEDIF parce qu'elles seraient insatisfaites du service des EPT ?

Mme DUCHEVET répond par la négative. L'Établissement s'est appliqué à simplifier au maximum la reprise du service par les EPT. Tous les travaux en cours, tous les devis et dossiers leur ont été transférés. Des procès-verbaux de transfert ont été réalisés.

En outre, un point a été effectué concernant les réclamations des clients en provenance des EPT, taguées « réclamation » par le service Clientèle. Elles ne sont pas anormalement nombreuses et tiennent de problématiques courantes. Par exemple, il peut s'agir d'un client qui souhaitait que sa facture lui soit envoyée en version papier plutôt que numériquement. Aucun flot de clients indiquant ne plus se retrouver dans le service rendu par les EPT n'a été constaté et aucun volume inquiétant de problématiques n'est non plus à noter concernant les dossiers. Font exception, peut-être, un ou deux dossiers Travaux pour lesquels un EPT exprime son mécontentement au sujet de travaux de branchement qu'il aurait souhaité voir faire, mais qui n'ont pu être réalisés parce que la commune ou le client s'y opposait.

Ainsi les litiges constatés sont-ils à ce stade, en volume comme en intensité, très raisonnables, qu'il s'agisse des clients, des communes ou des EPT. C'était l'objectif de VEDIF. Il n'est pas exclu que des situations plus problématiques se présentent dans le futur, mais, en tous les cas, l'Établissement a très bien réalisé sa passation de services aux EPT.

M. VOISINE assure en avoir conscience. Cela étant, certains collègues subissent au quotidien les comportements désagréables de certains clients. Même si ces situations ne sont pas remontées, elles existent bel et bien.

Mme DUCHEVET en prend note. Il est certain que certaines communes ont eu la sensation d'être mises devant le fait accompli. Elles n'avaient pas conscience de la manière dont la situation changerait. Les régies doivent prendre leur envol, elles sont en phase de démarrage. Il faut que les collègues concernés rappellent aux interlocuteurs mécontents de désormais s'adresser à leur régie pour exposer leurs problèmes.

Mme DESCAS confirme que VEDIF et ses salariés étaient bien préparés aux départs des communes, tandis que les consommateurs l'étaient moins. Toujours est-il que la situation accroît la pénibilité des conditions de travail de celles et ceux qui sont à leur contact, au téléphone comme sur le terrain. Il conviendra d'en tenir compte, l'enveloppe arrivant bientôt.

Mme DUCHEVET rappelle que l'Établissement s'est appliqué à maintenir, durant la transition, les effectifs pleins au service Clientèle pour un moindre nombre de clients, afin justement de répartir la charge de travail. Finalement, le nombre des appels n'a pas explosé, mais l'évolution de leur niveau de pénibilité s'entend effectivement, d'autant que la nouvelle organisation est complexe à expliquer aux personnes qui appellent.

*c. Quel est le pourcentage de baisse de sous-traitants sur l'activité des centres ? (FO)*

Mme DUCHEVET répond qu'en ce début d'année, pour bien la démarrer et afin de faire face à la période de gel, le volume de sous-traitance dans les centres n'a pas évolué à la baisse. La Direction n'ignore pas qu'elle doit procéder à une baisse pour retrouver l'équilibre suite à la diminution d'activité, mais il faudra d'abord mieux savoir comment se stabilisera l'activité courante, purger les difficultés avec les EPT et mesurer les difficultés d'interface en exploitation. Pour ce faire, comme indiqué aux élus précédemment, l'Établissement s'est donné trois mois.

#### **IV. Consultation sur le plan de développement des compétences 2024. Recueil de l'avis du CSE.**

Mme DA-SILVA rappelle que, pour préparer la présente consultation, tous les documents attenants au plan de développement des compétences 2024 ont été communiqués en amont aux élus. Cyrielle GOMES avait également répondu aux questions de l'instance en séance.

Mme ALLAIN ajoute que la commission Formation a pu se réunir et étudier les éléments fournis le 7 décembre 2023. Le CSE est donc prêt à rendre non pas un avis commun, mais deux avis distincts.

Mme DA-SILVA en prend bonne note.

Mme ALLAIN donne lecture de l'avis de la CFE-CGC, de CFDT et de FO :

*« Les membres du CSE VEDIF sont amenés à se prononcer sur le plan de développement des compétences pour 2024 à la séance du CSE VEDIF du 26 janvier 2024 dont l'information a été faite lors de la séance du 15 décembre dernier, ainsi qu'aux membres de la commission Formation le 7 décembre 2023.*

*Les membres du CSE CFE-CGC, CFDT et FO constatent une diminution du nombre d'heures prévisionnelles pour l'année 2024. Le plan de formation 2024 porte sur 29 438 heures et 3 331 stagiaires.*

*De plus, en termes budgétaires, les montants sont en baisse tous les ans.*

*Les domaines principaux restent la sécurité, qui représente 40,8 % du plan de formation, et les formations "métier" pour 59,2 %.*

*Les formations sont, comme tous les ans, principalement axées sur les besoins de l'entreprise.*

*De plus, au regard des formations imposées aux collaborateurs et des remarques effectuées par ces derniers, il serait nécessaire de reparcourir le contenu des formations afin que celles-ci soient mieux adaptées à leurs fonctions. Il serait également plus pertinent de partager en amont le catalogue des formations de façon que chacun puisse se positionner sur un sujet qui l'intéresse selon ses projets et son plan de carrière.*

*Les membres du CSE CFE-CGC, CFDT et FO rappellent que l'ensemble des formations doit être réalisé pendant les heures de travail et ce pour tous les services, y compris au CRC.*

*Les membres du CSE CFE-CGC, CFDT et FO sont attachés au développement de l'employabilité des salariés afin d'éviter d'aboutir à des licenciements pour inaptitude, notamment pour les emplois aux contraintes physiques fortes. La formation a pour objectif de maintenir l'employabilité sur un poste donné, mais malheureusement elle ne permet pas d'évoluer au sein de l'organisation et de développer des compétences dans d'autres domaines. Nous regrettons que trop souvent, le salarié soit renvoyé vers les dispositifs divers existants de type Compte personnel de formation (CPF).*

*En conséquence, les membres du CSE VEDIF CFE-CGC, CFDT et FO émettent un avis favorable sur le plan de développement des compétences professionnelles pour 2024, assorti des réserves émises ci-dessus. »*

Mme DESCAS donne lecture de l'avis de la CGT :

*« Si nous partageons les réserves des autres membres de cette instance, nous n'aboutissons cependant pas à la même conclusion. Cette année 2024 est également la dernière année d'existence de la société VEDIF. Les salariés de cette entreprise sont donc probablement amenés à changer et certainement contraints à une mobilité professionnelle et/ou géographique. D'ailleurs, certaines questions posées à cette réunion sont le reflet de cette réalité. En dépit d'une refonte des emplois-repères en 2022, l'entreprise peine à faire figurer dans son plan de développement des compétences les formations qui permettent un parcours professionnel continu.*

*Dans ce contexte, les élus CGT attendent un engagement plus important de la part de la Direction en matière de formation professionnelle. Il serait opportun d'augmenter le budget du plan de formation plutôt que de le restreindre.*

*Ainsi les élus CGT émettent un avis défavorable au plan de développement des compétences 2024. »*

Mme DA-SILVA suggère de procéder à un vote sur la consultation en général, c'est-à-dire « favorable ou non au plan de développement des compétences 2024 ».

*Il est procédé au vote.*

*Par 15 voix pour et 3 voix contre (Mme Valérie DESCAS (CGT), Mme Kalathoume MHOMA (CGT), M. Bruno ABUAF (CGT)), le plan de développement des compétences 2024 recueille l'avis favorable du CSE à la majorité.*

Mme DA-SILVA précise sa formulation précédente : les 15 voix favorables font référence à l'avis lu par la secrétaire du CSE. Ces voix favorables sont donc assorties des réserves exprimées dans ledit avis. Quant aux 3 voix défavorables, elles renvoient logiquement à l'avis de la CGT.

Mme DUCHEVET remercie le CSE pour son avis et ajoute avoir entendu ses réserves.

## **V. Informations trimestrielles T4 2023**

Mme DUCHEVET rappelle que les documents traduisant l'évolution des effectifs et le bilan d'activité du quatrième trimestre (T4) 2023 de l'Établissement ont été transmis aux élus en amont de la présente réunion.

En pages 9 à 13 du bilan des évènements, M. FAVREAU observe un grand nombre de fuites sur les feeders en T4 2023. Or, les dates rapportées correspondent aux évènements dans les usines, leurs arrêts notamment. Faut-il en déduire un lien causal ?

Mme DUCHEVET souligne ne pas avoir à l'esprit les causes de chaque fuite sur feeder du T4 2023. Si l'augmentation des fuites sur les feeders peut se constater depuis plusieurs années, cette tendance tenant peut-être au vieillissement des ouvrages, il est vrai que l'activité attenante a été forte en décembre 2023.

Comme le savent les élus, la Direction porte une grande attention aux dommages sur les feeders causés par d'autres entreprises, au point qu'elle a entrepris de dialoguer avec les principales entreprises effectuant des travaux sur le territoire. Si toutes ne sont pas réceptives à cette recherche de dialogue, deux d'entre elles ont tout de même accepté de travailler avec VEDIF afin de garantir le minimum de dommages possibles sur les feeders.

Cela étant, s'il n'est pas possible d'assurer que le volume de fuites sur feeder en T4 2023 soit essentiellement attribuable aux arrêts d'eau évoqués, il est effectivement connu que les points de faiblesse cèdent plus facilement lors de changements hydrauliques sur le réseau.

Mme ALLAIN s'enquiert des types de sortie des effectifs au T4 2023.

Mme DA-SILVA détaille la nature des 12 départs du trimestre :

- 5 démissions ;
- 1 rupture de période d'essai ;
- 6 ruptures à l'initiative de l'employeur :
  - 1 licenciement pour faute ;
  - 5 licenciements pour inaptitude.

Mme ALLAIN rappelle qu'en vertu de l'Accord interentreprises (AIE), la Direction est tenue de prévenir a posteriori le conseil de discipline dès qu'un salarié reçoit au moins une journée de mise à pied. Dans le cas présent, ce principe n'a pas été appliqué.

Ceci rappelé, le document sur les effectifs rapporte une quantité importante d'heures supplémentaires hors intervention, c'est-à-dire hors astreinte. Ne faudrait-il pas s'interroger sur le dimensionnement des équipes ?

Mme DUCHEVET indique que, comparaison faite, le nombre des heures supplémentaires hors intervention est sensiblement équivalent en T4 2023 qu'en T4 2022.

Mme ALLAIN confirme avoir ce comparatif à l'esprit. Il n'empêche : les heures supplémentaires hors intervention devraient être plus limitées, en Clientèle comme dans les centres. La situation mériterait une analyse, une explication et, encore une fois, de réinterroger le dimensionnement des équipes.

Mme DUCHEVET se propose d'étudier l'origine des heures supplémentaires hors intervention pour définir si ces heures se portent, chaque trimestre, sur des activités spécifiques. Il faudra également établir le ratio par rapport au nombre d'heures travaillées pour mieux se rendre compte du poids relatif de ces heures.

En page 6 des évènements, M. ABUAF souhaiterait savoir si l'incident « *Arrêt de la station et des réservoirs* » du 23 novembre 2023 a impacté la distribution d'eau. Il est notamment dit que « *Les réservoirs des Feuillants ont également été touchés* ».

Mme DUCHEVET ne le suppose pas, au regard des informations indiquées et n'ayant pas souvenir d'un évènement majeur de distribution suite à cet arrêt.

M. NICKELS observe un grand nombre d'heures supplémentaires en intervention dans les centres tandis que la Clientèle n'en compte qu'entre 51 et 124 selon les mois. Hors intervention en revanche, les tendances s'inversent : les centres en comptent moins qu'en intervention, mais la Clientèle affiche de 149 à 297 heures par mois. Comment l'expliquer ? Quelle catégorie de métier peut réaliser des heures supplémentaires Clientèle hors astreinte ?

Mme DUCHEVET prend le point, tout en soulignant que le volume de 300 heures supplémentaires n'est pas si important s'il est ramené à la population totale de la Clientèle et au nombre de ses heures travaillées.

*a. Pourquoi la Direction fait-elle appel à des prestataires concernant l'encadrement quand elle pourrait promouvoir son personnel ? (FO)*

Mme DUCHEVET précise qu'il ne s'agit pas d'une position de l'entreprise qui, au contraire, s'applique à mobiliser les promotions internes ou les passages transversaux entre métiers ou services. Il peut toutefois arriver de faire appel à des prestataires pour l'encadrement, mais de façon singulière et particulière.

M. LEMAIRE indique avoir plusieurs exemples à l'esprit, et en cite un précisément.

Mme DA-SILVA s'étonne, qu'aucun retour n'ait été donné au collaborateur : de mémoire, plusieurs échanges ont eu lieu, étalés sur une quinzaine de jours.

M. LEMAIRE convient que plusieurs échanges se sont tenus. Après le refus d'une unique proposition toutefois, ils se sont arrêtés.

Mme DA-SILVA résume : le collaborateur a refusé assez fermement la proposition, le centre Seine en a pris acte et a recherché une autre manière de pourvoir le poste.

M. LEMAIRE s'enquiert des raisons pour lesquelles le collaborateur concerné a dû former le nouvel arrivant.



Mme DUCHEVET répond que le collaborateur fait partie du service et de l'équipe qui accueille le nouvel entrant. Il n'aurait pas pu refuser de le former en invoquant son refus de la proposition du centre Seine.

M. LEMAIRE précise son étonnement : pourquoi est-ce à un ouvrier de former un chef ?

Mme DA-SILVA fait remarquer qu'il ne le forme pas sur tous les sujets, puis rappelle que le CSE n'est pas le lieu pour aborder la situation individuelle d'un collaborateur. En cas de difficulté, celui-ci est invité à se rapprocher de sa hiérarchie.

M. LEMAIRE précise que le collaborateur l'a déjà fait.

Mme DUCHEVET invite à revenir à la question posée, qui interrogeait la Direction sur le choix de recourir à des prestataires. Dans le cas présent, un prestataire a été choisi après qu'un collaborateur a refusé une offre à l'issue d'un processus qui n'a malheureusement pas abouti, et aider à la prise de poste d'un nouvel arrivant fait partie des attributions dudit collaborateur.

M. LEMAIRE souligne que le fait même que le nouvel arrivant doive être formé constitue un problème. Un chef d'atelier devrait savoir réaliser les tâches des ouvriers qu'il encadre, pas être formé par eux.

Mme DUCHEVET assure avoir entendu la position de M. LEMAIRE, mais maintient la réponse de la Direction.

Mme DESCAS convient qu'un employeur dispose de plusieurs sources pour choisir ses collaborateurs : c'est entendu. Ceci rappelé, les élus soulignent que l'Établissement dispose de compétences en son sein qu'il serait bon de valoriser et en appellent à privilégier la promotion interne. Les possibilités de promotion et de mobilité doivent faire partie des avantages à travailler dans une grande entreprise. Pourtant VEDIF, et peut-être le Groupe en général, peine à engager de telles actions.

La seconde problématique est celle de la compétence : la Direction embauche des arrivants tandis que la compétence est détenue par des tiers. Invoquer le fait que former les nouveaux fait partie des attributions d'un collaborateur ne devrait pas dispenser de s'interroger sur cette pratique.

Mme DUCHEVET invite à ne pas faire d'un cas particulier une généralité. Encore une fois, l'entreprise s'applique de manière générale à procéder à des promotions et mobilités internes. Le recours aux prestataires est marginal.

Mme ALLAIN avance que le terme « marginal » disconvient lorsqu'un exemple peut être trouvé dans pratiquement chaque service.

Mme DUCHEVET indique baser son diagnostic sur le nombre d'encadrants dans l'entreprise et la part de prestataires parmi eux.

Mme ALLAIN évoque un autre cas qui ne sera pas cité. Plusieurs exemples pourraient encore être cités sur divers sites, de sorte que la méthode ne peut apparemment plus être qualifiée de marginale.

Mme DUCHEVET maintient qu'elle l'est et souligne disposer du détail des cas en question, dont celui que vient d'esquisser Mme ALLAIN. S'il arrive effectivement à la Direction de faire appel à des prestataires lorsque la situation le demande, étant entendu qu'il est toujours possible de mieux faire et qu'elle s'y applique, le recours à la prestation extérieure reste marginal et ne traduit en rien une volonté de travailler structurellement ainsi.

M. VOISINE rejoint le diagnostic de Mme ALLAIN. FO a fait remonter la présente question en CSE suite à la démultiplication des situations dans chaque centre. Des prestataires arrivent sans qu'un appel d'offres ait été d'abord publié et sans s'interroger sur les personnels en place qui pourraient être promus. Tout ceci est très mal vécu au quotidien, ce d'autant qu'il faut ensuite recevoir des ordres de ces personnes aux qualifications inconnues. Les collègues n'ont rien contre ces nouveaux arrivants, mais il faut concevoir que ces situations, nombreuses, sont difficiles à vivre.

M. COMLAN confirme que chaque centre dispose de ses exemples. Vient un moment où les exceptions accumulées deviennent une généralité.

À la Clientèle, Mme BOUREGBA témoigne disposer de plusieurs exemples de postes très attendus de chefs de projet et de managers qui ont été comblés par des recrutements externes qu'il faut ensuite former. Ces recrutements, qui ont parfois lieu sans appel d'offres ni explication alors que les compétences et les désirs d'évoluer existent au sein des services, frustrant et inquiètent les collaborateurs. Le grand nombre des cas observés invite à s'inquiéter de la politique de l'entreprise.

Mme DA-SILVA assure que la Direction s'efforce de publier systématiquement les offres à l'ouverture d'un poste de manière que les collaborateurs intéressés puissent se positionner.

Mme DUCHEVET note que Mme BOUREGBA parlait plutôt de recrutements externes, pas de prestataires.

M. PECLET relève que la Direction se défend simplement de toute volonté de shunter les promotions internes alors qu'elle devrait les promouvoir proactivement. En l'état, et particulièrement au CRC, il est difficile de ne pas croire à une telle volonté de limiter les promotions internes. Les deux derniers postes de responsables ouverts ont été affectés à des personnes en intérim ou équivalent.

Mme DA-SILVA précise avoir à l'esprit l'un des cas cités, qui n'est pas en lien avec un recrutement. Le manager en intérim n'est pas positionné sur un poste ouvert en CDI.

M. PECLET en déduit une réelle volonté de ne pas procéder à une promotion interne. Aucune proposition n'a même été émise.

En miroir, Mme DUCHEVET évoque certains postes transversaux ouverts en interne et qui permettent d'évoluer en provenant de n'importe quel métier, mais pour lesquels l'Établissement devra peut-être se résoudre à recruter en externe faute de candidatures internes.

M. SOUMBOUNOU avance que les postes évoqués par Mme DUCHEVET ne trouvent pas preneurs, car VEDIF est la seule entreprise dans laquelle évoluer revient à perdre de l'argent. Les collaborateurs se voient expliquer qu'en changeant de postes, ils perdront tel ou tel droit dont ils jouissaient auparavant, sans compensation suffisante pour s'y résoudre.

Mme DA-SILVA fait remarquer que, si un tel cas se présente, les contraintes des postes doivent également être différentes.

## **VI. Retour d'expérience du Plan de mobilité au titre de l'année 2023**

*M. FELIERS rejoint la séance.*

a. *Nombre de collaborateurs VEDIF ayant bénéficié de véhicules électriques dans le cadre du dispositif Groupe ? (CGT)*

b. *Point sur les travaux de mise en place de bornes électriques sur les différents sites VEDIF. (CGT)*

*Questions traitées concomitamment.*

Mme DA-SILVA rappelle que la Direction s'était engagée, lors de la présentation du Plan de mobilité douce, à en réaliser le bilan en CSE. Pour ce faire, il était nécessaire d'attendre la fin de l'année et de la campagne de recueil qui est maintenant achevée, d'où le présent point à l'ordre du jour.

*Un document est partagé en séance.*

M. FELIERS se propose de présenter aux élus le retour des actions mises en œuvre dans le cadre du désormais nommé « Plan de mobilité 2023 ».

- Rappel des objectifs, des actions et de la communication

Le Plan de mobilité 2023 avait été initié pour répondre aux objectifs suivants :

- Répondre à une demande d'accompagnement des collaborateurs pour les déplacements domicile/travail ;
- Réduire l'empreinte carbone de VEDIF ;
- Améliorer la marque employeur en proposant des solutions de promotion de mobilité plus durable.

Ces objectifs justifiaient un renforcement des mesures déjà prises en termes de mobilité au sein de l'entreprise.

Le dispositif a permis de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Remboursement du Passe Navigo à 100 % ;
- Forfait Mobilité Durable ;
- Application covoiturage (avec Klaxit) ;
- E-learning écoconduite (avec Koom) ;
- Challenge écoconduite (avec Eiver) ;
- Déploiement d'infrastructures (parking vélos, bornes de recharge électriques) ;
- Location longue durée d'un véhicule électrique (avec ALD).

Cette dernière action, qui a permis aux collaborateurs d'obtenir des prix négociés auprès de l'entreprise ALD, ne sera pas reprise dans la présentation. Le dispositif existe toujours, mais l'entreprise n'avait pas les moyens de solliciter ALD pour en connaître les résultats.

Le Plan de mobilité 2023 a fait l'objet d'une campagne de communication conséquente d'affichage sur les écrans et via l'Intranet en janvier 2023, suivie d'un atelier dédié aux mobilités douces au dernier trimestre 2023 à l'occasion des rencontres « Raison d'être & Transformation écologique ». Ce rappel s'est avéré nécessaire, certains collaborateurs n'ayant pas encore les idées claires quant aux dispositifs en place.

- Les résultats des actions

1/ Le remboursement du Passe Navigo à 100 %, un dispositif Groupe, a connu une augmentation de 24 % entre juin 2022 et juin 2023, passant de 289 à 358 bénéficiaires, soit 69 collaborateurs supplémentaires. Ce dispositif est non seulement très efficace, mais devrait avoir également un effet fort significatif sur la performance environnementale de l'entreprise.

2/ La solution de location de vélos via Zenride, dispositif Groupe, est mise en standby jusqu'à la fin du contrat en raison de modes de facturation et de paiement non conformes aux exigences VEDIF. Zenride impose un règlement par virement auquel l'Établissement ne souhaitait pas adhérer. Cette pratique n'est d'ailleurs pas légale, la loi supposant de laisser la possibilité entre deux modes de paiement. Il est toutefois prévu de reprendre contact avec Zenride une fois la nouvelle société en place pour étudier ce qui pourra être réalisé.

3/ Le Forfait mobilité durable, solution VEDIF, est une indemnité annuelle de 250 €, ou jusqu'à 400 € la première année, versée aux collaborateurs utilisant un mode de transport alternatif aux véhicules individuels pour les déplacements domicile/travail. Elle suppose plusieurs conditions d'éligibilité :

- Une ancienneté Groupe minimum de 6 mois ;
- Ne pas disposer d'un véhicule à titre professionnel ;
- Ne pas bénéficier d'un remboursement de transport en commun plus de 6 mois dans l'année.

Sur factures, le dispositif propose également le remboursement de diverses dépenses liées à l'achat, à l'accessoirisation, à la réparation et aux frais de stationnement de véhicules à mobilité douce (vélos et trottinettes électriques notamment) dans la limite d'un forfait annuel.

Un formulaire a été envoyé à tous les collaborateurs le 1<sup>er</sup> décembre 2023, suivi d'un rappel le 11 décembre en vue de collecter les formulaires dûment complétés pour le 18 décembre 2023.

Au total, 34 collaborateurs ont complété ce formulaire. C'est assez peu. Sur ces 34 demandes, 6 ont été refusées pour des raisons d'inéligibilité ou de factures non conformes. Les collaborateurs dont la demande a été acceptée pourront procéder à leur remboursement via Rydoo.

M. LIEGRE pointe l'insuffisance de délai de 18 jours laissé pour remplir le formulaire, particulièrement sur le dernier mois de l'année et alors que certains avaient pris des vacances anticipées.

Mme DA-SILVA précise que très peu de demandes sont arrivées après la date limite.

M. LIEGRE recommande d'ajouter au dispositif l'envoi d'un courriel un mois avant pour alerter les collaborateurs de l'arrivée prochaine des collectes de formulaires.

Mme DA-SILVA souligne qu'il a été question du dispositif et de son fonctionnement tout au long de l'année. Plusieurs collaborateurs s'interrogeaient après avoir effectué leurs achats : ils ont été informés de conserver leurs factures en l'attente de la campagne de fin d'année. Cette information a même été transmise en CSE. Cela étant, les remarques sont notées : peut-être conviendra-t-il d'allonger le délai de transmission des Google Forms.

Mme DESCAS indique que la CGT juge également le temps de consultation trop court. La Direction maîtrise les informations transmises puisqu'elle en est l'autrice, mais les salariés ne pensent pas continuellement aux projets que propose leur entreprise. Les élus ont essayé de se

faire le relais du dispositif à sa mise en place, mais le délai d'un an avant tout remboursement effectif a dû avoir un impact.

M. FELIERS souligne qu'un rappel des dispositifs avait été proposé sous forme d'atelier dédié à l'occasion des journées "Raisons d'Être", qui avait touché 1 200 collaborateurs. Ce rappel est certes intervenu longtemps après la première campagne, mais il a eu lieu juste en amont du mois de décembre, au dernier trimestre.

Mme DESCAS salue la mise en place dudit atelier, mais recommande de s'appuyer également sur les relais de proximité, RRH et autres liens dans les équipes. Les enjeux de mobilité durable et de diminution de l'empreinte carbone de l'entreprise sont suffisamment importants pour justifier un rappel régulier des informations correspondantes.

M. FAVREAU transmet la position de FO, qui considère les résultats de l'action comme un échec : 34 personnes, c'est bien peu pour décarboner l'entreprise. L'organisation syndicale avait signalé plusieurs points de blocage qui nuiraient à l'adhésion des salariés, parmi lesquels celui de ne pas pouvoir cumuler l'offre de VEDIF avec celle du Groupe de rembourser le Passe Navigo. En effet, certaines personnes complètent leurs parcours en transports en commun par une mobilité douce, pour se déplacer du domicile vers une gare ou une station de métro par exemple. De plus, les salariés de l'Établissement ne sont pas éligibles à l'offre Zenride. Sur le site pourtant, sont indiquées éligibles toutes les régions de Veolia Eau France, Île-de-France comprise. Comme d'habitude, la seule exclue est VEDIF.

Mme DUCHEVET propose une autre lecture de la situation : l'Établissement a été le seul à respecter la consigne de Veolia demandant de ne pas effectuer de prélèvement bancaire.

M. FAVREAU estime qu'en conclusion, la volonté largement affichée de décarboner l'entreprise n'a pas été suivie d'effet. C'est un échec.

Mme DUCHEVET invite à modérer cette conclusion : tout n'a pas fonctionné, mais le Pass Navigo a eu du succès. De manière générale, les discussions qui se tiennent dans cette instance aujourd'hui peuvent laisser croire que l'entreprise ferait tout mal. Il existe pourtant une autre manière de lire les résultats du Plan mobilité : considérer que l'entreprise a progressé sans pour autant être totalement parvenue au résultat espéré. Le Pass Navigo a fonctionné et le Forfait mobilité durable constitue un échec relatif, en dessous des ambitions fixées, mais qui a tout de même pu bénéficier à une trentaine de collaborateurs.

M. FAVREAU rappelle que FO avait renouvelé sa demande de supprimer une part des conditions d'accès au Forfait mobilité et avait essuyé un refus.

Mme DUCHEVET réinvoque le principe fixé au lancement de la campagne : le rendez-vous était pris pour effectuer un point au bout d'un an. C'est le cas aujourd'hui et les remarques des élus sont entendues.

M. FELIERS reprend sa présentation :

4/ L'application de Covoiturage Klaxit\_a recueilli 75 inscrits au sein de VEDIF et 20 covoitureurs actifs. Klaxit ayant été récemment racheté par Blablacar Daily, l'entreprise passera à la marque Blablacar. Cela étant, si ce n'est un probable changement graphique, le collaborateur aura toujours accès à la même solution.

5/ L'e-learning et le challenge écoconduite ont été menés en collaboration avec trois partenaires. L'engagement sur le challenge via la plateforme Koom visait un engagement d'au moins 100 collaborateurs ; si ce nombre était atteint, il était ensuite possible de travailler avec une

association pour financer le passage du permis d'une personne en situation de précarité. Les collaborateurs engagés devaient suivre une formation e-learning avec la société Driving Interactive et, à son issue, s'engager ou non dans un éco-challenge qui visait à mettre en pratique leur apprentissage.

120 salariés se sont engagés et ont suivi l'e-learning, débouchant sur 22 salariés actifs dans la phase de challenge, soit une perte conséquente d'engagement à la troisième étape. En dépassant les 100 salariés impliqués dans l'e-learning, un permis a toutefois pu être financé à une personne en difficulté en partenariat avec l'association Wimoov. Cet élément est satisfaisant.

De l'opération, il ressort qu'il a été difficile de mobiliser les collaborateurs sur la première phase. Plus encore, la déperdition a été significative au passage à la phase « challenge », ceci étant dû sans doute, outre à une érosion naturelle entre les deux phases, à la complexité du dispositif, à la crainte des collaborateurs d'être géolocalisés et de voir leurs informations sur la performance de leur conduite remonter à l'entreprise, ou encore à un désintérêt face à l'opération.

6/ L'évolution des infrastructures de mobilité douce et le verdissement du parc VEDIF : ce travail est encore en cours. Au 17 janvier, de nouveaux points de recharge avaient été installés ou étaient en cours d'installation, d'autres étaient encore à l'état de projet. Le déploiement des infrastructures pour vélos est en cours aux centres Oise et Marne, le centre Oise connaissant davantage de difficultés puisque les modifications forcent à communiquer avec les Architectes des bâtiments de France (ABF). Au centre Seine, 10 places existaient déjà, qui seront complétées de 6 nouvelles.

M. LIEGRE s'étonne qu'aucun point de recharge ne soit mis en place au sein des nouveaux projets Veolia, dans les rénovations d'usines ou de sites, contrairement aux projets SEDIF. En conséquence, les véhicules électriques en usine ne sont presque jamais utilisés puisque les distances à parcourir sont trop grandes pour leur autonomie.

M. FELIERS assure que VEDIF s'applique également à appuyer le développement des points de recharge, mais convient des difficultés décrites par M. LIEGRE.

M. LIEGRE ajoute qu'après le bilan de mise en place de bornes de recharge dans les usines, il a fallu attendre deux ou trois mois que la société revienne pour désactiver la carte. Cette société qui met en place les systèmes suit sa procédure classique de mise en place d'une borne extérieure à destination du tout public, ce qui a forcé la direction du centre Seine à demander qu'elle revienne ensuite modifier le système et désactiver le fonctionnement par carte.

M. FELIERS indique, pour avoir déjà eu l'occasion de brancher un véhicule au centre Marne, que le problème ne s'y constatait pas : peut-être est-il spécifique aux intervenants de la Seine.

M. LIEGRE complète en expliquant que le problème avait été rencontré sur les premières installations réalisées au centre Seine. Depuis, en fin de semaine dernière, 7 nouvelles bornes ont été mises en service qui demandent encore la carte. Par ailleurs, contrairement à ce qu'indique le document-support, la station d'entretien de vélos n'est pas encore en place au centre Seine.

M. FELIERS en prend bonne note, puis se propose de conclure sur les résultats du Plan mobilité 2023.

Il ressort de ces résultats que le Plan mobilité 2023 constitue un bon début, mais qu'il faudra mieux faire. Des moyens ont été engagés, un signal positif a été envoyé et le remboursement à 100 % du Passe Navigo a un véritable impact. Toutefois, le sujet étant difficile et forçant à des changements de comportement, il demande et demandera encore des efforts récurrents de communication et d'information.

Le Forfait mobilité durable a obtenu un retour d'expérience mitigé au regard d'un nombre de demandes faible et de la problématique de la véracité des attestations, non toujours confortées par les managers. Certaines sont apparues inexactes, voire complètement fausses selon certaines remontées.

Il est donc envisagé de poursuivre le pilote en 2024 en conservant le même principe de forfait et les mêmes conditions d'éligibilité. Pour motiver davantage les collaborateurs à recourir à ce dispositif, il est envisagé de modifier les bonifications comme suit :

- 400 € la première année au titre de la pratique d'un mode de transport alternatif, non soumis à présentation de factures mais sur attestation sur l'honneur ;
- 250 € les années suivantes.

En revanche, le contrôle sera renforcé pour éviter les dérives. L'attestation sur l'honneur devra être soumise à la validation du manager et du RRH qui devront confirmer la pratique du vélo ou de la trottinette sur une période d'au moins 3 mois civils entiers.

M. PECKET note que la Direction interprète l'augmentation du nombre de personnes ayant opté pour le remboursement du Pass Navigo comme une augmentation équivalente de celles qui se rendent au travail en transports en commun. Pourtant, il n'est pas impossible qu'une bonne part des nouveaux bénéficiaires du remboursement aient choisi d'en bénéficier pour d'autres raisons que pour l'utiliser chaque jour à l'aller et au retour du travail. En réalité, le geste fort du Groupe en procédant au remboursement à 100 % visait davantage le gain de pouvoir d'achat. La disposition est très bonne, mais vise moins la planète que le portefeuille.

Mme DUCHEVET s'étonne de ce raisonnement : quand bien même les collaborateurs n'utiliseraient pas systématiquement leur Pass Navigo pour venir au travail qu'ils l'utiliseront à d'autres moments, réduisant de facto leur empreinte carbone.

M. PECKET en convient, mais souligne que l'objectif du Plan mobilité est de réduire l'empreinte carbone de l'entreprise sur les trajets domicile travail, d'où sa nuance.

S'agissant du Forfait mobilité durable ensuite, comme souligné par M. FAVREAU, ne pas permettre le cumul entre mobilités douces et transports en commun était une erreur. Elle s'aggraverait encore en 2024, puisque la Direction prévoit de renforcer les contrôles pour en bénéficier. Par ailleurs, comment effectuer un tel contrôle ? La Direction demanderait-elle de surveiller l'arrivée des collaborateurs à leur arrivée sur le poste ? Alléger les conditions serait bien plus utile, de nombreux salariés prenant leur vélo pour venir au travail, mais ne pouvant bénéficier du Forfait mobilité durable parce qu'ils ont besoin d'un Pass Navigo, notamment en raison des variations climatiques qui empêchent de s'engager à éviter six mois entiers les transports en commun. Il faudrait, de même, autoriser le dispositif aux collaborateurs disposant d'un véhicule de service, car certains préfèrent le laisser au travail pour effectuer leurs trajets à vélo. Toutes ces interdictions sont regrettables, car elles excluent des personnes qui font pourtant réellement l'effort d'utiliser les mobilités douces. Plutôt que de fliquer les salariés, mieux vaudrait libérer les énergies et les bonnes volontés.

Mme DUCHEVET souligne ne pas partager l'utilisation du terme « fliquer ». Il sera question de contrôles afin d'éviter d'existantes fausses déclarations.

Mme DESCAS demande si la prise en charge à 100 % du Pass Navigo prendra en compte son augmentation récente.

Mme DA-SILVA répond par l'affirmative, la Direction n'ayant pas reçu d'informations contraires.

Au nom de la CGT, Mme DESCAS constate que le Forfait mobilité durable est un échec, avec seulement 34 demandes et 28 réels bénéficiaires. La Direction assure qu'elle a suffisamment communiqué, mais il aurait été possible d'aller plus loin. Comme l'organisation syndicale l'avait souligné dès la présentation du projet en décembre 2022, il faudrait par ailleurs favoriser la possibilité d'utiliser plusieurs moyens de transport. Beaucoup de collaborateurs vivent en banlieue et doivent franchir des distances de 20 à 40 km, distances impensables à franchir à vélo ou à trottinette au quotidien. Il faut permettre l'intermodalité. Enfin, restreindre l'accès au dispositif à certaines catégories de salariés, en excluant les possesseurs d'un véhicule de service notamment, constitue un autre frein. Et pourtant, malgré les résultats faibles de 2023, la Direction envisage de renforcer les contrôles en 2024. Dans ces conditions, il est à craindre que les résultats à venir soient encore décevants.

Pour finir, les élus n'ont pas été informés du coût final de l'opération alors que l'Établissement avait justifié, à la mise en place du Plan mobilité, les limitations à certains personnels par le souhait de rester à un certain coût constant. Quels sont les coûts de l'opération pour VEDIF pour le Forfait mobilité durable, les travaux engagés et l'application de covoiturage ?

M. FELIERS rapporte des frais de 7 000 € pour le covoiturage et de 8 000 € pour le Forfait mobilité durable, soit 15 000 €. De mémoire, la Direction ne s'était pas engagée à transmettre les coûts du déploiement des bornes puisqu'il s'agit de travaux délégués. Ces chiffres ne sont, de toute manière, pas disponibles pour le moment.

M. CHICHE rappelle que l'Île-de-France présente un système de transports complexe, des variations météorologiques et forcent à des trajets longs : en ce sens, l'intermodalité apparaît particulièrement pertinente à développer dans cette région. Le Plan mobilité doit prendre en compte cette dimension. En outre et contrairement à la conclusion de M. FELIERS, le sujet des mobilités douces n'est pas si complexe, mais il invite effectivement à être volontariste et à proposer des solutions innovantes et adaptées, appuyées par des informations et de la pédagogie. Les propositions des élus et des salariés vont dans ce sens et rentreront dans le budget alloué. Il est d'ailleurs à espérer que ce budget progressera, considérant la dimension essentielle des objectifs portés pour VEDIF, le Groupe et l'ensemble des habitants de la planète.

M. SOULIER s'enquiert d'une possible extension du remboursement à 100 % des transports du Pass Navigo au réseau ferroviaire, trains et TER.

Mme DUCHEVET indique entendre la suggestion, mais rappelle le Groupe a la main sur ce sujet et indique qu'il n'a rien prévu de tel en Île-de-France. Peut-être cette solution a-t-elle été envisagée dans d'autres régions.

Mme DA-SILVA ajoute que le coût d'une telle mesure serait très important.

Mme BOUREGBA souligne l'importance des enjeux de mobilité douce. À ce titre, il est bon qu'un dispositif existe. En l'état, pour sa première année, ce dispositif propose de bonnes solutions, mais comporte encore des lacunes. Il faudra tirer les leçons du bilan de 2023 et tenir compte des remarques des élus : le faible nombre de bénéficiaires du Forfait mobilité durable inviterait notamment à assouplir ses conditions d'éligibilité en favorisant l'intermodalité.

Mme DA-SILVA indique que ce point pourra faire l'objet de discussions, mais rappelle la véritable difficulté de maîtriser le contrôle. La proportion des attestations non confirmées était importante cette année. La Direction n'a eu d'autre choix que de les valider, tout en sachant pourtant qu'elles étaient fausses.

Mme DUCHEVET remercie M. FELIERS d'avoir réalisé le bilan de ce dispositif qui propose un complément VEDIF à un dispositif Groupe. Cette première année a permis d'avancer sur des



questions de remboursement et de mise en place d'infrastructures. Certains sujets ont fait l'objet d'alertes des élus ou de la Direction. Dans le cadre d'un processus de transformation, il faut avancer, relever les problèmes, les surmonter, informer, communiquer. C'était notamment l'objet des rencontres « Raison d'être & Transformation écologique » qui ont permis de toucher 1 200 collaborateurs pour les sensibiliser et obtenir des retours. Les réflexions de la Direction continueront, et constitueront sans doute l'occasion de revenir vers les élus au cours de l'année, car ce qui démarrera en 2024 servira pour les douze années à venir.

M. LIEGRE témoigne de collaborateurs qui n'utilisent leur vélo qu'en période estivale, soit moins de 6 mois par an. Peut-être faudrait-il assouplir les modalités pour eux également. Par ailleurs, l'entreprise autoriserait-elle de manière exceptionnelle les collaborateurs qui disposent de véhicules, vélos ou trottinettes électriques à les recharger sur site ?

Mme DUCHEVET répond par la négative à ce stade, mais cette option sera envisagée par la Direction dans ses réflexions futures.

*c. Y a-t-il un calendrier pour l'installation de charge rapide pour les sites non pourvus ?  
(FO)*

M. FELIERS renvoie à la page 31 du document-support.

Mme ALLAIN fait remarquer que le tableau de la page 31 ne propose pas un calendrier précis, puisqu'il ne contient pas de date.

M. FELIERS confirme qu'aucune date n'a été rapportée en raison des difficultés d'installation non prévues sur certains sites.

*d. Les salariés rencontrent des difficultés pour recharger leurs véhicules de fonction/service (indisponibilité/temps d'attente trop long). La Direction envisage-t-elle la possibilité d'une prise en charge du coût de l'installation d'une borne de recharge au domicile du salarié ou bien le remboursement d'un forfait électrique pour la recharge du véhicule ? (CFDT)*

M. FELIERS répond que cette solution est envisagée. La question est en cours de réflexion afin de définir quels types d'équipements pourraient être installés et sous quelles modalités.

## **VII. Présentation de l'organigramme VEDIF au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Mme DA-SILVA précise que l'organigramme est arrêté au 1<sup>er</sup> janvier 2024. En conséquence, figurent dans cet organigramme les collaborateurs qui étaient présents aux effectifs à cette date. Par exemple, un collaborateur sorti des effectifs le 31 décembre n'y apparaît pas.

M. NICKELS rappelle qu'un ARU est manquant au sein de la direction Clientèle, à Noisy-le-Grand, comme déjà évoqué au précédent CSE. Dans cette unité pourtant composée de 14 personnes, qui se chargera des entretiens professionnels annuels à venir ?

Mme DA-SILVA explique avoir échangé à ce sujet avec M. SCHMITT.

Mme DUCHEVET ajoute que la Direction reviendra vers les élus pour leur répondre, l'organisation attenante n'étant pas encore définitivement fixée.

*La séance est suspendue le temps de la pause méridienne, de 12 h 38 à 13 h 48.*

## **VIII Activité de l'entreprise**

- a. À quelle fréquence les documents opératoires sont-ils actualisés (DOG et MODOP) ? Comment se déroule leur élaboration ? Quelles sont les personnes chargées du suivi de ces documents opératoires ? (CGT)*

Mme DUCHEVET indique que les documents opératoires sont actualisés autant que de besoin, à chaque modification de process ou de bonne pratique. Ils sont élaborés à partir des consignes de retour d'expérience, de nouvelles pratiques ou réglementations à mettre en œuvre. Les rédacteurs et approubateurs sont chargés du suivi de ces documents opératoires, en correspondance avec leur domaine de compétences. Lorsqu'un document opératoire est actualisé, l'actualisation apparaît en couleur bleue, avec la date d'approbation et de rédaction, dans le système documentaire de management de VEDIF.

Mme DESCAS relève que, des mots de Mme DUCHEVET, les documents opératoires sont validés par les personnes habilitées en fonction de leur domaine de compétences. Les process doivent-ils être appliqués par tous ?

Mme DUCHEVET répond par l'affirmative et ajoute qu'une difficulté d'application d'un process peut justement motiver une refonte du document correspondant. Ces documents doivent bien être appliqués dans les pratiques au sein de VEDIF. Tous ces documents opératoires sont à disposition des élus.

- b. Comme évoqué précédemment en CSE, des problèmes demeurent sur le logiciel global d'astreinte et de planification (dysfonctionnements intermittents lors de saisies par exemple, ou informations manquantes liées au réseau). Ces problèmes ont un impact significatif sur notre efficacité et notre productivité. Des mesures correctives durables seront-elles enfin mises en place pour ce logiciel ? (CFDT)*

Mme DUCHEVET souligne ne pas se souvenir quand ce point avait été évoqué précédemment en CSE. De quel applicatif est-il question selon la CFDT ?

Mme BOUREGBA évoque le logiciel global d'astreinte qu'utilisent les administratifs pour planifier les CCER qui seront sollicités. Est également concernée, depuis ROCK, la transmission des Demandes d'intervention (DI) aux CCER. En pleine crise de vague de froid, des problèmes ont été rencontrés pour consulter les astreintes. Les saisies dysfonctionnent également régulièrement. Enfin, il est arrivé que les DI ne descendent pas aux CCER qui devaient intervenir en urgence, de sorte qu'il a fallu leur envoyer des SMS pour leur indiquer les adresses et contacts.

Mme DUCHEVET indique ne pas avoir eu connaissance de difficultés pour rentrer les noms des CCER dans le logiciel d'astreinte. Le point est pris pour se renseigner.

S'agissant d'Optitime, les problématiques évoquées sont suivies depuis le mois de novembre 2023, mois à partir duquel la solution a souffert de problèmes récurrents, de sorte que la DSI a dû intervenir quotidiennement à son sujet. De premières résolutions ont été apportées en décembre, mais de nouveaux dysfonctionnements sont advenus le weekend du 20 et 21 janvier. La DSI a finalement confirmé avoir réglé les soucis liés à Opti-Time mercredi dernier.

Tout ceci a été extrêmement compliqué, l'application manquant de stabilité, mais Arnaud FARJAT a bien indiqué que les problèmes étaient réglés.

M. ABUAF avance qu'Optitime présenterait encore des problèmes.

Mme DUCHEVET invite M. ABUAF à faire remonter le ticket à la DSI. En l'état, celle-ci a affirmé que la situation était rétablie. Le point est également pris pour se renseigner sur les problématiques évoquées par Mme BOUREGBA concernant les problèmes de saisie dans le logiciel d'astreinte.

*c. Le passage du niveau d'astreinte (de vigilance à urgence) a été communiqué à certains salariés (différents canaux de communication) : pourquoi tous les salariés n'ont-ils pas eu cette information et l'explication des impacts ? La communication doit être plus claire et mieux diffusée auprès de tous les collaborateurs. (CFDT)*

Mme DUCHEVET réaffirme qu'à la connaissance de la Direction, la communication du passage au niveau d'astreinte « urgence » a bien été transmise à l'ensemble des sites et des salariés, à l'oral ou par courriel, via le management.

Mme BOUREGBA indique que les administratifs chargés, le lundi, de la saisie de la situation du personnel suite au changement du niveau d'astreinte n'avaient pas l'information. Elle affecte pourtant directement leur travail. Pour l'heure, l'information n'est transmise qu'à une population ciblée, à ceux qui montent l'astreinte et à leurs encadrants. C'est insuffisant. Il faut intégrer le personnel administratif. Certains nouveaux ignoraient même l'impact que produisait un changement de niveau d'astreinte.

Mme DUCHEVET en prend note.

M. NICKELS ajoute que passer au niveau « urgence » suppose, comme le DOP l'indique explicitement en sa page 11, d'également déprogrammer les rendez-vous clientèle, ce qui n'a pas été effectué.

Mme DUCHEVET s'en étonne. Des interventions ont été déprogrammées dans les centres. Est-ce que déprogrammer des rendez-vous clientèle est une opération couramment réalisée dans une telle situation ?

M. NICKELS répond que, d'ordinaire, les fermetures de branchement sont suspendues, mais que le personnel s'applique également à déprogrammer les rendez-vous clientèle pour alléger les feuilles de route.

Mme DUCHEVET remercie M. NICKELS. C'est noté.

M. SOUMBOUNOU explique avoir connu le même problème en SET. Certains rendez-vous maintenus n'ayant pu être honorés, du temps et de l'argent ont été perdus inutilement à préparer

le matériel, les affichages et les plans. Il conviendrait que les décideurs ne mobilisent pas les collaborateurs et leur matériel pour rien.

Mme DUCHEVET confirme l'objectif partagé de s'organiser au mieux. Cela étant, sans dire que tout a fonctionné parfaitement, il existe un laps de temps entre une programmation et sa déprogrammation durant lequel des actions sont potentiellement initiées, qui finalement n'aboutissent pas puisqu'entretemps la situation s'est aggravée.

M. SOUMBOUNOU maintient son diagnostic d'un manque d'anticipation.

Mme DUCHEVET assure que le personnel organisateur s'applique à anticiper au maximum.

*d. Lean management : point sur les services étant entré dans la démarche Lean, quels services, défauts constatés et améliorations apportées. (FO)*

Mme DUCHEVET indique qu'ont été impliqués dans le Lean management 428 collaborateurs, sur différents modes :

- Des collaborateurs impliqués via des démarches pas-à-pas, des sujets qu'ils ont fait remonter et qui devaient être traités au plus près, localement ;
- Certains services via les « accélérateurs », ces démarches visant des sujets spécifiques et identifiés sur lesquels il a été décidé de porter des efforts particuliers ;
- D'autres services encore ont également été sensibilisés à la démarche parce qu'ils étaient embarqués avec d'autres services ou parce qu'ils avaient suivi la formation Lean spécifique.

Au total, ont été recensés :

- 16 démarches pas-à-pas ;
  - 5 accélérateurs.
- Soit 21 unités embarquées.

Concernant les accélérateurs, les retours sont bons en termes de compréhension partagée des processus, de diminution des irritants et de meilleurs liens entre les services. Ont été travaillés :

- Le calibrage entre Réfection de sol (RDS) et fin de chantier au SET de Noisy-le-Grand : cette interface est suivie à travers le taux de conformité « du premier coup » des calibrages. Le fonctionnement mis en place sera sans doute repris par d'autres services ;
- Le processus de planification de la maintenance des modules HS sur les gestionnaires d'immeubles à la Clientèle, en raison du grand nombre de démarches qui n'aboutissaient pas. L'objectif était d'améliorer ce taux de réussite. Pour l'heure, malgré une légère amélioration, l'accélérateur n'a pas encore abouti de manière suffisamment satisfaisante ;
- L'amélioration des phases de processus de production des plans de récolement à l'Unité opérationnelle (UO) Études SEC du centre Oise. Leur délai moyen de livraison a réellement diminué et le taux de respect contractuel d'envoi est bien meilleur, puisqu'il promet d'atteindre les 100 % ;
- Les sinistres à la Direction des affaires juridiques (DAF), pour réduire les frais concernant les sinistres, permettre plus facilement les résolutions amiables des dossiers et, plus encore, diminuer les délais de traitement pour les sinistrés, le Lean se voulant directement

en rapport avec les clients. Ce travail a été réalisé en contribution avec les UO Réseaux du centre Marne ;

- L'amélioration du retour du petit matériel à l'UO Parc et magasin du service logistique du centre Oise. Le travail est en cours.

Les pas-à-pas progressent également. L'ambition pour 2024 sera d'avoir sensibilisé ou impliqué au Lean 50 % du personnel.

Mme DESCAS rappelle que le Lean management vise originellement à améliorer la productivité en optimisant le temps de travail des salariés. Il a pour but de réduire les temps non productifs des collaborateurs. Aujourd'hui, même aux États-Unis, son pays de conception, cette pratique n'est plus employée ou, du moins, très décriée. La CGT tenait à le rappeler.

Mme DUCHEVET assure que, à VEDIF du moins, le Lean management a pour objectif de rendre un meilleur service aux clients. Les exemples évoqués sont bien orientés en ce sens.

*e. L'exécution du travail des VR/IEC nécessite certaines pièces. Comment l'approvisionnement dans les magasins de celles-ci s'organise par centre ? (FO)*

Mme DUCHEVET indique qu'en principe, les pièces nécessaires à l'activité des IEC sont récupérées auprès des magasins déportés des divers SET, exception faite de certaines pièces spécifiques gérées localement par le SIC. Il a été indiqué à la Direction que les quelques difficultés ponctuelles de stockage au sein de certains magasins sont en cours de traitement.

M. PECLET explique que la question a été remontée à FO par des collaborateurs qui, effectuant leurs démarches, constataient qu'une pièce manquait et devaient revenir au magasin de Noisy-le-Grand pour l'obtenir. Il serait plus pratique de conserver le panel de pièces nécessaires directement dans les magasins déportés des SET pour permettre un approvisionnement rapide, au risque sinon de manquer des rendez-vous.

Mme DUCHEVET évoque la possibilité de déterminer lesquelles des pièces d'utilisation récurrente pourraient être mises à disposition des magasins déportés qui n'en disposent pas pour le moment. Ce serait effectivement une piste à creuser.

M. FAVREAU précise qu'au-delà encore, il faudrait s'interroger sur qui effectue des commandes pour qui. Les SET commandent pour eux-mêmes, sans connaître les besoins des intervenants compteurs qui doivent pourtant s'approvisionner auprès d'eux pour éviter des déplacements trop importants.

Mme DUCHEVET en prend note. Voilà qui pourrait faire l'objet d'une démarche Lean.

M. VOISINE rejoint l'analyse de M. FAVREAU et évoque la problématique particulière des pièces spécifiques, liées aux raccords côté client, pour lesquels les SET ne sont pas forcément équipés. Un travail serait à mener à ce sujet.

Mme DUCHEVET confirme, d'où l'intuition que certaines pièces spécifiques non utiles aux SET mériteraient tout de même d'être stockées dans les magasins déportés. Une interface est sans doute à réaliser sur ce sujet : il sera demandé aux SET et au service Clientèle de se coordonner pour étudier la question.

M. LOUVET ajoute que les personnels « Voitures radio » ne disposent pas d'une carte d'accès qui leur permettrait d'entrer dans les magasins des SET après 16 h. Sans CCER pour leur ouvrir, ils ne peuvent pas y accéder.

Mme DUCHEVET en prend note : c'est encore un autre sujet.

*f. De nombreuses pannes informatiques perturbent l'activité, notamment la génération des DI. Cette situation perdure depuis de nombreux mois et aucune amélioration notable n'a été constatée. Les raisons de ces pannes ont-elles été analysées et des solutions sont-elles envisagées ? À quelle échéance ? (FO)*

Mme DUCHEVET s'enquiert d'éléments qui n'auraient pas déjà été abordés en point VIII/b, les questions étant similaires.

M. VOISINE révoque le problème majeur d'Opti-Time. Certes, la Direction indique l'avoir en visibilité et le problème serait pour l'heure résolu, mais FO a porté la question à l'ordre du jour en raison de la récurrence des dysfonctionnements rencontrés. Voilà trop longtemps que cet irritant dure, pour reprendre la terminologie Lean.

Mme DUCHEVET confirme que l'outil Optitime est identifié comme un point de faiblesse par la DSI. Jusqu'à ce mercredi, il s'est davantage agi de résoudre les problèmes au quotidien, mais la question devra se poser du potentiel remplacement de l'outil.

M. ABUAF s'étonne que l'outil n'ait pas déjà été remplacé ni qu'une solution pérenne n'ait été trouvée pour le stabiliser.

Mme DUCHEVET se propose de rappeler l'historique des événements. Mi-novembre, les problématiques Optitime en termes de prise de rendez-vous, de planification des DI et de remontées des CRI ont été identifiées. La DSI et le fournisseur ont alors été mobilisés pour analyser et corriger ces dysfonctionnements.

La première action prise, en attendant de déterminer l'origine des pannes, a consisté à mettre en place une surveillance accrue de la survenue de ces pannes pour rebooter et rétablir le service plus rapidement. L'application a également été redémarrée quotidiennement pour contourner son problème de performance. Ensuite, l'éditeur est intervenu pour aider les équipes à corriger les anomalies. Ce sujet complexe a été suivi en comité informatique et le COMEX de VEDIF recevait un point de situation hebdomadaire. Depuis mercredi dernier enfin, les problèmes ont été corrigés pour revenir à un fonctionnement normal en termes de performances comme de dysfonctionnements.

Cela étant, considérant l'alerte de M. ABUAF, le point est pris pour confirmer que la situation est toujours bonne auprès de la DSI.

*g. Astreinte téléphonique descendante : pour quelles raisons la direction Clientèle refuse-t-elle que des collaborateurs non-cadres et ayant les compétences requises se proposent comme volontaires pour cette astreinte ? (CFE-CGC)*

Mme DA-SILVA explique qu'intégrer des collaborateurs à cette astreinte est une possibilité, non une obligation. Or, à ce stade, le nombre des collaborateurs engagés dans l'astreinte est suffisant pour la tenir. Par ailleurs, les postes de la direction Clientèle ne sont pas assujettis par principe à l'astreinte sur ce périmètre. Seuls les collaborateurs d'ores et déjà intégrés à l'astreinte ont vocation à y rester, sans que la Direction ait vocation à élargir le nombre des collaborateurs de l'astreinte téléphonique descendante.

M. NICKELS cite l'accord d'astreinte, qui évoque cette astreinte comme étant « *sur la base du volontariat* ». Par ailleurs, Mme DA-SILVA indique que le périmètre serait suffisant. Or, à la Marne notamment, ce n'était pas le cas suite à des départs.

Mme DA-SILVA précise qu'en moyenne, les collaborateurs ont effectué environ 12 astreintes dans l'année. De manière individuelle, quelques personnes en ont réalisé un peu plus et d'autres un peu moins, mais les maxima et les minima semblent satisfaisants, à l'exclusion peut-être de quelques exceptions. En l'état, aucun besoin important non couvert n'est apparu.

Mme DUCHEVET ajoute qu'actuellement, 73 collaborateurs montent l'astreinte téléphonique. Effectivement, ces astreintes fonctionnent sur la base du volontariat comme le dit l'accord, mais il dit également « *il restera possible pour le personnel d'encadrement [...]* », ce qui démontre que l'accès à l'astreinte n'est pas automatique.

M. NICKELS prend acte de sa divergence d'analyse avec la Direction et ajoute que, lorsqu'il a souhaité régler lui-même le problème de manque à la Marne au niveau local. La réponse avait alors été que la direction Clientèle n'avait pas à pallier les manques sur cette astreinte au risque de désorganiser le service, avec 3 heures ½ d'ERC une fois par mois.

Mme DUCHEVET indique ne pas pouvoir répondre à cette information, n'ayant pas eu connaissance de ces éléments en amont de la réunion pour en discuter avec la direction Clientèle. En tout état de cause, la Direction a apporté sa réponse à la question posée.

M. VOISINE s'enquiert d'un éventuel niveau minimum de classification pour monter l'astreinte téléphonique. L'information n'est précisée nulle part. Un collaborateur classifié 4 et encadrant pourrait-il potentiellement monter l'astreinte téléphonique ?

Mme DA-SILVA le suppose, pour certains collaborateurs de classification 4 et sur le principe, si le besoin existe. Il s'agit ici non plus d'une question de classification, mais de poste occupé : il faut tenir un poste d'encadrement.

Mme DUCHEVET confirme : les critères sont de tenir un poste d'encadrement et d'avoir les compétences pour tenir l'astreinte téléphonique. La classification n'est pas un critère selon l'accord.

## IX. Direction Clientèle

- a. *Point sur l'audit, annoncé lors du CSE extraordinaire du 11 octobre, concernant la sécurité du site d'accueil de Saint-Denis. (CGT)*

Mme DA-SILVA précise que ce point était à l'ordre du jour de la CSSCT du mois de décembre 2023. Un suivi et un retour ont été effectués aux membres de cette commission. Comme il avait été convenu que ce point ne serait suivi qu'en CSSCT et pas dans les deux instances à la fois, les élus sont invités à se rapprocher des membres de la CSSCT sur ce sujet particulier.

Mme DESCAS fait remarquer que le CSE ne dispose pas du relevé de décisions de la CSSCT à cette heure. En outre, l'audit fait suite à une intrusion sur le site d'accueil de Saint-Denis qui s'est accompagnée de vols de matériel, mais la situation aurait pu être bien plus grave encore. Il semblerait donc légitime à la CGT que le CSE dispose au plus vite des informations essentielles sur le sujet, d'autant plus qu'un des objectifs du CSE exceptionnel organisé à la suite de l'intrusion était de prévenir d'éventuels Risques psychosociaux (RPS). Informer la CSSCT est insuffisant, car le CSE est l'instance de responsabilité la plus haute, qui porte véritablement les prérogatives liées à la sécurité.

Mme DA-SILVA renouvelle son invitation à prendre contact avec les membres de la CSSCT, leurs coordonnées étant disponibles sur l'Intranet et en affichage sur les sites. Certes, le relevé de décisions n'est pas encore disponible. Au regard du sujet toutefois, il semble envisageable de prendre quelques minutes pour se renseigner sur ce qui s'est dit en CSSCT. Plus généralement, il n'aurait pas été problématique de traiter le sujet en CSE si les élus avaient estimé que l'instance constituait le bon niveau pour le traiter. Il s'agit simplement de définir une, et une seule instance.

Mme DESCAS maintient qu'une analyse en CSSCT ne devrait pas déposséder les membres du CSE de recevoir l'information et rappelle que la CGT demande la diffusion du rapport. Il aurait été possible, une fois les éventuels points d'amélioration débattus en CSSCT, de présenter l'audit et les conclusions des débats de la CSSCT en CSE. Voilà tout ce que l'organisation syndicale demande. En l'état, il semble compliqué à la CGT de préserver la sécurité des collègues, notamment en termes de RPS qui apparaissent être des risques souvent délaissés par l'entreprise. Quant à appeler les membres de la CSSCT, il aurait fallu le faire sur des heures de délégation déjà restreintes alors même que la Direction dispose des informations voulues.

Mme DA-SILVA souligne que la Direction a bien apporté les informations en CSSCT et rappelle que certains des membres de cette commission, émanation du CSE, sont également membres du CSE.

M. CHICHE défend que, la CSSCT étant l'émanation du CSE et celui-ci ayant repris les prérogatives du CHSCT, quand un élu ou une organisation syndicale du CSE demande des informations liées à la CSSCT, il conviendrait de lui apporter les réponses demandées pour que le CSE puisse assumer toutes ses prérogatives. Pour la bonne compréhension de tous, les comptes-rendus et rapports liés à la CSSCT devraient être transmis aux élus du CSE afin qu'ils soient tous informés à même niveau. C'est le souhait de la CGT.

Mme DA-SILVA répète qu'un sujet traité dans une instance n'a pas vocation à l'être dans l'autre, ceci pour de simples raisons d'efficacité. Encore une fois, il aurait été possible de décider de traiter le sujet en CSE et non en CSSCT.



M. CHICHE avance que ce n'est pas le CSE qui a pu définir dans quelle instance travailler. Depuis la réforme de la loi Travail, des règles spécifient clairement que la CSSCT doit s'occuper davantage des conditions de travail, entre autres sujets. Cela étant, ces mêmes règles rappellent que ces travaux sont directement dépendants des élus du CSE. Particulièrement dans le cas d'un incident précis, chacun n'ayant pas la latitude de se renseigner directement auprès des élus de la CSSCT, le CSE devrait obtenir les informations qui lui permettraient de statuer s'il faut en parler ou non en CSE, sans que la Direction décide elle-même.

Mme DA-SILVA rappelle que le point avait été mis à l'ordre du jour de la CSSCT à la demande des élus et non de la Direction. En CSSCT, il a bien été confirmé que cette commission serait le lieu dans lequel le sujet serait suivi. Encore une fois, c'est aux élus de se mettre d'accord.

M. CHICHE maintient qu'il existe une obligation légale de transmettre l'ensemble des informations à tous les élus.

Mme DA-SILVA fait le constat d'une incompréhension entre M. CHICHE et elle.

M. CHICHE anticipe que cette incompréhension risque d'être partagée par nombre de salariés, moins au fait qu'un élu de l'organisation des instances.

Mme BOUREGBA confirme que la problématique de l'intrusion avait été transmise à la CSSCT en vertu du fait que les commissions, selon les sujets et le moment où elles réunissent, ont priorité sur le CSE qui suivra. Que le sujet ait été traité en CSSCT ne signifie toutefois pas que cette commission se l'approprie sans qu'il ne concerne plus le CSE. La commission a la priorité, mais n'écrase pas le CSE qui reste l'instance mère.

Mme DA-SILVA juge qu'il s'agit là d'un amalgame entre prérogatives et compétences. Le CSE est souverain pour un rendu d'avis, ce qui n'est pas le cas ici. À aucun moment l'avis de la CSSCT n'a été sollicité sur l'incident à Saint-Denis. Une question a été posée en CSSCT pour obtenir le retour des actions menées suite à l'intrusion, et cette réponse a été donnée en séance. La CSSCT n'a fait qu'assurer le suivi du sujet. Il ne s'agit que de traiter les sujets au bon niveau, sans doubler commission et CSE dès lors qu'aucun rendu d'avis n'était nécessaire.

Mme BOUREGBA maintient que, malgré le traitement d'un sujet en commission, le CSE devrait pouvoir poser des questions supplémentaires s'il les juge nécessaires.

Mme DUCHEVET fait remarquer que la présente question a, justement, été prise à l'ordre du jour et que la Direction a donné sa réponse, même s'il est entendu qu'elle ne convient pas aux élus. La secrétaire avait également été informée dès la définition de l'ordre du jour que la Direction répondrait sous cette forme.

Mme ALLAIN confirme, mais exprime son désaccord sur l'analyse sur laquelle la Direction s'appuie pour ne pas répondre, car cette analyse limite le fonctionnement du CSE. Emmanuel MACRON a permis aux entreprises de ne plus tenir qu'une seule instance. Il a ensuite fallu se battre pour obtenir des commissions, la CSSCT notamment, par le biais d'accords conventionnels. Il n'a pas été évident de convaincre Michel PORCEL. Que l'analyse et les débats liés à des questions de sécurité soient menés en CSSCT, c'est entendu, mais la Direction doit tout de même tenir informés les élus du CSE. La Direction ne le souhaite pas aujourd'hui, dont acte, mais il conviendrait au moins de produire un court compte-rendu pour le CSE de février, dédié à la sécurité.

Mme DESCAS note que la Direction a tout de même concédé le fait de porter la question à l'ordre du jour.

Mme DUCHEVET conteste l'utilisation du terme « *concedé* ». Suite à débats, la Direction s'est engagée à porter toutes les questions des organisations syndicales aux ordres du jour, mais les élus ne peuvent pas s'attendre à obtenir toutes les réponses en miroir. Certaines questions, automatiquement portées à l'ordre du jour, seront contestées par la Direction en séance. À ce sujet d'ailleurs, la question suivante IX/b posera également problème puisqu'elle a été traitée en réunion des Représentants de proximité (RP).

M. CHICHE invite la Direction à se renseigner sur les principes juridiques et les jurisprudences, car la CGT ne partage pas son analyse actuelle. Il faudrait trouver un commun accord pour le bon fonctionnement des instances, notamment lorsqu'un incident grave préoccupe légitimement les salariés.

M. NICKELS, en sa qualité de secrétaire de la CSSCT, signale qu'une visite CSSCT est programmée sur le site de Saint-Denis le 9 février et indique qu'il communiquera avec la Direction afin que le relevé de décisions de la précédente CSSCT soit transmis. Pour rappel, cette dernière commission s'est tenue dans une forme d'urgence, dans un contexte d'élections, puis de nominations. L'intrusion avait alors effectivement fait l'objet d'échanges suite à une question des membres de la CSSCT.

Mme DUCHEVET remercie M. NICKELS pour le complément d'information, confirme avoir en visibilité la visite programmée du 9 février et salue la manière dont ces visites de la commission se déroulent. L'éclairage de la CSSCT s'avère précieux, entre autres, en ces occasions.

*b. Accord de partage des performances du CRC : alors que l'accord est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les élus CGT constatent une mauvaise application de l'accord. En fonction de leur lieu d'affectation, l'organisation des horaires de fin de journée et des samedis est soumise à des règles de priorité. Clairement, les horaires après 18 h sont attribués prioritairement aux agents de Saint-Maurice et en présentiel. En parallèle, les samedis en présentiel sont réservés aux collègues de Saint-Denis. Or le nouvel accord ne mentionne pas de règle de priorité concernant l'exercice de ces horaires. Pourquoi ajouter des contraintes ? De plus, pourquoi ne pas revenir vers les signataires pour convenir d'un consensus sur le mode d'attribution qui sera adéquat et égal aux deux sites ? (CGT)*

Mme DA-SILVA indique que cette question a également été traitée localement, lors de la dernière réunion RP Clientèle du 23 janvier 2024. Tous les éléments d'éclairage avaient alors été apportés, sans que de nouveaux sujets particuliers semblent être ressortis depuis qui justifieraient un complément d'information.

Mme DESCAS souligne qu'elle apprend maintenant la soumission de cette question par une autre organisation syndicale que la CGT, l'instance RP ne proposant pas d'ordre du jour. Par ailleurs, avant même l'instance RP, la CGT avait pris sur elle de se déplacer localement pour discuter avec la direction Clientèle, dans le but de comprendre la situation et de rechercher des solutions avec la directrice du CRC. Ces discussions n'ayant pas abouti, la question est maintenant posée en CSE. L'accord vient d'être signé après trois ans d'effort pour en obtenir un nouveau et, trois semaines après sa mise en application, des questions se posent déjà sur son application. Quelle a été la réponse apportée en réunion RP ?

Mme DA-SILVA invite Mme DESCAS à se rapprocher cette fois des équipes locales, voire de la direction du CRC. Celle-ci a indiqué le 24 janvier 2024 que toutes les demandes des collaborateurs en CDI avaient été traitées et avaient obtenu gain de cause.

Mme DUCHEVET souligne que la question de la CGT portait sur la problématique d'une priorisation qui n'existe pas dans l'accord.

Mme DA-SILVA suppose que la méthode qui a été appliquée était la bonne.

Mme DESCAS le conteste. Par ailleurs, il serait bon d'envisager des ordres du jour pour les réunions RP.

Mme DA-SILVA fait remarquer que le CSE n'est pas le lieu pour en débattre. Il faut remonter ce point auprès de la direction nationale qui a négocié l'accord.

Mme DESCAS avance que l'Établissement a la liberté d'être mieux-disant que l'accord national.

Mme DA-SILVA rappelle que la Direction a déjà pris position sur ce sujet lors de la mise en place des réunions RP.

M. ABUAF appuie l'intervention de Mme DESCAS en sa qualité de représentant de proximité. Pourquoi ne pas transmettre la liste des questions posées en réunion afin que les élus disposent de l'ensemble des questions des organisations ?

Mme DA-SILVA suggère que les RP mettent leurs collègues en copie lorsqu'ils transmettent leurs thèmes, car il ne s'agit pas de questions, à la direction en charge du pilotage des RP. La démarche serait bonne en ceci qu'elle permettrait de donner à tous davantage de visibilité sur les sujets de préoccupation à traiter. Elle serait en outre d'autant plus simple à instaurer qu'au contraire des élus du CSE, les RP sont peu nombreux.

## X. RH

- a. *Information sur la garantie accident professionnel CODEVE. Certains salariés, notamment les canaliseurs et les aides-canaliseurs, n'ont pas reçu la demande d'adhésion. Pourriez-vous nous informer sur la raison de ce dysfonctionnement ? (CGT)*

Mme LACHENAUD indique s'être rapprochée de la personne du National qui s'était chargée d'envoyer le courriel. Celui-ci a expliqué qu'il effectuerait une relance avant la fin du mois et qu'il avait, pour envoyer son courriel, employé la liste utilisée par le service de communication au niveau de l'UES, qui est mise à jour chaque mois. En principe donc, aucun collaborateur n'est exclu, encore moins un métier particulier. En revanche, le courriel a pu partir dans les spams.

Mme DA-SILVA recommande toutefois de faire remonter les noms de collaborateurs qui n'auraient pas reçu le courriel de manière à les transmettre au National. Ainsi, d'éventuels dysfonctionnements pourront être vérifiés.

M. NICKELS demande confirmation que la question porte sur le courriel envoyé par la direction de Veolia Eau France le 20 décembre 2023.

Mme LACHENAUD confirme.

M. NICKELS en appelle à procéder à une relance très rapide, la date butoir étant fixée au 31 janvier 2024, dans 5 jours. Bon nombre de collaborateurs semblent être passés à côté de ce courriel envoyé juste avant les vacances.

M. CIESLAK en appelle à ce que le courriel de relance clarifie le mode opératoire pour un changement de bénéficiaire, car il est très compliqué.

M. FAVREAU souligne que la date du 20 décembre était peu pertinente pour envoyer un courriel, pendant ou avant les vacances et considérant le délai au 31 janvier.

Mme DA-SILVA prend note de faire remonter les remarques des élus.

M. CHICHE souligne que certains ont moins accès aux ordinateurs et moins de facilité à les utiliser. Qu'une personne dédiée leur apporte une aide serait pertinent, particulièrement pour réaliser une opération sur une date aussi courte.

Mme DA-SILVA précise que s'il arrivait quelque chose à un collaborateur non-cadre qui n'aurait pas désigné de bénéficiaire, la somme resterait due. Dans ce cas, l'argent serait bien versé, mais rentrerait dans la succession. Le notaire désignerait alors les bénéficiaires. La Direction a fait vérifier ce point par le National suite à des bruits de couloir supposant que le courriel avait été volontairement envoyé le 20 décembre pour compliquer les démarches. Il faut rassurer les collaborateurs qui pourraient le penser.

M. CHICHE renouvelle sa recommandation de soutenir ceux qui doivent effectuer la procédure, la date butoir approchant.

Mme DA-SILVA assure que les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés peuvent se rapprocher du gestionnaire ou des équipes RH locales, voire de leur manager. En revanche, la date du courriel de relance n'est pas connue et une éventuelle prolongation du délai n'a pas été confirmée.

Mme DUCHEVET évoque la possibilité de suggérer à Édouard PELLISSIER TANON de reculer la date butoir, car effectuer une relance en toute fin de mois pour le 31 janvier semble juste. A priori, VEDIF n'est pas le seul établissement à être concerné.

Mme ALLAIN confirme, mais ajoute que, pour avoir évoqué le sujet en CSEC, les autres établissements ne s'en inquiètent pas.

Mme DUCHEVET en prend note : du moins l'information est-elle passée de manière informelle au CSEC. Il est à espérer que cette action provoque une réaction.

- b. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, de nouvelles obligations pèsent sur l'employeur en matière d'informations dues au salarié à la suite de son embauche. Comment et par quel moyen ce droit à l'information aux nouveaux arrivants est-il mis en œuvre ? (CGT)*

Mme LACHENAUD confirme qu'un nouveau décret impose à l'employeur la transmission d'informations relatives à la relation de travail aux nouveaux embauchés. Cela étant, ces informations figurent déjà dans le contrat de travail et dans le guide des avantages sociaux.

Un arrêté prochain proposera un modèle du type de document à remettre aux salariés. S'il laissait apparaître la nécessité de modifier des éléments, la DRH s'en chargera, mais rien ne semble à ajouter pour le moment.

Mme DESCAS demande confirmation que le guide des avantages sociaux est remis en main propre aux nouveaux embauchés.

Mme DA-SILVA confirme, en plus de sa disponibilité sur Intranet.

Mme DESCAS demande s'il en est de même pour l'AIE.

Mme DA-SILVA répond par la négative : pas en version papier, mais il est accessible sur l'Intranet. Par ailleurs, le guide des avantages sociaux reprend une large part de l'AIE.

- c. La Direction peut-elle revoir les modalités de remboursement du forfait téléphonique de 19,90 euros ainsi que du forfait Internet de 15 euros pour les salariés soumis à l'astreinte ? Difficultés d'établissement des notes de frais par les équipes, tâches de validation chronophages... (CFDT)*

Mme DA-SILVA avance qu'il serait difficile de revoir les modalités puisqu'il est question de remboursement de frais, ce qui suppose l'application de la procédure dédiée et l'utilisation de Rydoo. Cela étant, son utilisation est relativement simple : il suffit de scanner tickets et factures avec son Smartphone, après quoi l'application préremplit le document. Il reste une difficulté pour déterminer s'il faut ou non compléter une catégorie dans certains cas particuliers, mais, outre cette nuance, l'utilisation de l'outil est simple.

M. DEJEAN évoque une alerte de Rydoo demandant de supprimer les guillemets d'un commentaire même lorsque ledit commentaire n'en contient aucun.

Mme DUCHEVET confirme s'être étonnée de l'alerte, indiquée en jaune. Peut-être permet-elle de prévenir des dysfonctionnements en cas d'ajout de guillemets. Cela étant, ce sont les alertes indiquées en rouge qui sont bloquantes et, de toute façon, les services de VEDIF effectuent ensuite le contrôle.

Mme BOUREGBA souligne que l'application n'est relativement intuitive que pour les personnes déjà à l'aise avec l'informatique. Il serait utile de transmettre une vulgarisation du mode opératoire de Rydoo.

Mme DUCHEVET en prend note. Il faudra confirmer qu'un tutoriel existe et où le trouver.

*d. Pourquoi des directives différentes sur les délais sont-elles appliquées concernant les remboursements de l'indemnité téléphonique et Internet au centre Marne, notamment au SET de Noisy-le-Grand ? Quel est le délai officiel pour la remise d'une note de frais ? Pouvez-vous faire un rappel sur l'application de l'article 12.7 de l'accord « Astreintes » ? Et, le cas échéant, nous donner votre lecture de cet article. (CGT)*

Mme DA-SILVA indique qu'un rappel a été effectué concernant l'application de l'article 12.7. Une note a été distribuée en ce sens à l'ensemble des managers le 12 janvier, de manière qu'ils aient bien les règles et conditions d'indemnisation des frais à l'esprit. S'agissant des délais ensuite, il convient de rappeler que les collaborateurs doivent effectuer régulièrement leurs notes de frais.

Mme DESCAS observe que Mme DA-SILVA n'a pas procédé au rappel de l'article 12.7 en séance comme demandé dans la question de la CGT. Par ailleurs, il est parfois demandé des transmissions au mois le mois, avec refus en cas de deux mois d'écart. Un tel fonctionnement ne correspond pas aux règles et ne permettra pas à un collaborateur malade de se faire rembourser, par exemple.

Mme DA-SILVA confirme qu'aucun principe ne permet de refuser les demandes après le 15 du mois suivant par exemple, mais la bonne pratique ne consiste pas non plus à fournir ses notes trois ou quatre mois après.

Le principe est qu'il faut réaliser ses notes de frais régulièrement. Les remboursements étant mensuels, si le collaborateur ne demande pas son remboursement dès le mois suivant et que le manager reçoit plusieurs factures en une seule fois, il lui faut rechercher dans les mois précédents et étudier ce qui aurait déjà été déjà remboursé pour s'assurer de ne pas rembourser ce qui l'a déjà été. Ce fonctionnement est trop laborieux, d'où l'importance de transmettre régulièrement ses notes de frais.

Mme DESCAS rappelle qu'en principe, le salarié pourrait disposer de 3 ans pour ce faire. Cela étant, le principe de l'organisation exposée s'entend. En revanche, beaucoup de collaborateurs ignorent ce fonctionnement et se sont vu refuser leurs remboursements sous prétexte qu'ils effectuent leur demande trop tard. Il existe un accord qu'il faut appliquer, sans se cacher derrière des délais de remise de note.

M. COMLAN rejoint Mme DESCAS : l'accord d'astreinte n'indique nulle part que le salarié serait obligé de demander ses remboursements de mois au mois.

Mme DA-SILVA le confirme. Nonobstant, les remboursements de notes de frais se réalisent au fur et à mesure que des frais sont engagés.

M. COMLAN convient que cette méthode facilite le traitement des notes de frais. Certains managers ont envoyé un courriel en ce sens, demandant de bien vouloir réaliser au mois le mois les notes de frais pour faciliter le traitement des remboursements. En revanche, refuser un remboursement qui ne suivrait pas ce principe, qui ne constitue pas une règle stipulée dans l'accord, n'est pas envisageable.

Mme DUCHEVET résume : il faut étudier les situations, le principe étant qu'un refus de remboursement pour demande tardive ne peut se justifier que si le dispositif n'est pas applicable au salarié. Une demande tardive ne peut pas être un motif de refus, même s'il est de bonne pratique de les émettre du mois au mois.

M. COMLAN confirme, mais souligne que certains managers se permettent de refuser systématiquement des demandes considérées trop tardives.

*e. Quelles sont les actions possibles pour accompagner un salarié avoisinant les 50 ans pour une reconversion ou point d'étape sur ses compétences et souhaits d'évolution professionnelle ? (CFDT)*

Mme DA-SILVA avance que chaque situation doit faire l'objet d'une réponse adaptée. Pour ce faire, il faut inviter les collaborateurs concernés à se rapprocher de leur RRH.

M. SOUMBOUNOU présente le cas difficile des terrassiers, un métier très difficile pour lequel, si un accident malheureux arrive, l'entreprise n'a aucun autre poste à proposer de sorte qu'ils finiront à la porte. Il faut agir pour eux.

Mme DA-SILVA renouvelle l'assurance que chaque situation donnera lieu à une réponse adaptée, à des échanges sur les possibilités ouvertes, si un collaborateur qui souhaite s'intégrer à une démarche d'évolution se rapproche de son RRH. Aucune réponse générique ne peut être apportée à des cas tous particuliers.

Mme DUCHEVET ajoute que ces collaborateurs doivent anticiper leur reconversion, car se reconverter prend du temps. Pour la mener à bien, le collaborateur doit souhaiter se réorienter et l'entreprise doit identifier une capacité à pouvoir le repositionner. Tout ceci suppose une démarche dans le temps long. Les collaborateurs intéressés peuvent effectivement se rapprocher des RRH, mais l'entretien individuel est également l'occasion de faire part de ces souhaits. Les deux pistes sont à engager.

M. SOUMBOUNOU ajoute que les responsables locaux doivent également veiller sur leurs salariés, surveiller leur état sur les postes qu'ils occupent. Certains travailleurs des SET notamment sont très fatigués par l'âge et leurs activités. Il est de la responsabilité de tous, élus compris d'ailleurs, de veiller sur ces personnes qui, parfois, parlent peu, ceci également pour prévenir des accidents qui peuvent être évités.

Mme DUCHEVET rejoint l'appel de M. SOUMBOUNOU.

M. NICKELS note la possibilité pour les collaborateurs qui le souhaiteraient d'échanger sur leur possible reconversion au cours des entretiens annuels, notamment à l'aune des formations envisageables. Un document existe dorénavant en lien avec l'entretien professionnel qui s'appelle, de mémoire, le formulaire de formation. Ce document assez lourd, d'une dizaine de pages, renvoie notamment vers toutes les dispositifs existants de formation et de qualification, comme la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Comme il n'est pas certain que tous les managers soient prêts à supporter cette charge de transmission, serait-il envisageable que les RRH les accompagnent au cours de l'entretien professionnel, particulièrement lorsqu'un salarié peut être intéressé par une reconversion ?

Mme DA-SILVA répond par l'affirmative, sans difficulté. Cela étant, ceci supposera de savoir en amont de l'entretien qu'un salarié est intéressé ou que sa situation particulière appelle à envisager une reconversion, car les RRH ne pourront pas participer à tous les entretiens.

M. NICKELS en déduit qu'il conviendra d'échanger à l'avance avec certains salariés.

Mme DA-SILVA confirme. Un second entretien pourra également être envisagé dans le cas où, lors du premier entretien, un collaborateur que le manager ignorait intéressé par une reconversion se déclare comme tel.

*f. Nombre de personnes déclarées inaptées de manière permanente durant l'année 2023. Nombre de personnes reclassées et licenciées pour inaptitude. (CGT)*

Mme DA-SILVA rappelle que ces éléments sont communiqués en CSE lors du bilan social annuel. Sans s'engager sur une date exacte, il est généralement présenté à l'instance en avril ou en mai.

Mme DESCAS déduit qu'il faudra attendre six mois pour disposer de l'information demandée.

Mme DA-SILVA confirme.

Mme DESCAS déplore la difficulté d'obtenir des informations en instance.

M. LOUVET note, au diapason de M. SOUMBOUNOU, que les travailleurs de plus de 55 ans qui exercent un métier pénible ont travaillé durant la dernière période de grand froid sans que la hiérarchie envisage la possibilité de les préserver en leur proposant de rester chez eux. Agir autrement pourrait permettre d'éviter de futurs cas d'inaptitude.

Mme DESCAS s'étonne que la Direction ne réponde rien à l'intervention de Mme LOUVET.

Mme DUCHEVET assure avoir entendu M. LOUVET, qui a fait part des difficultés potentielles des collaborateurs en période de froid, et rappelle avoir répondu aux interventions de M. SOUMBOUNOU, auxquelles celle de M. LOUVET faisait écho. L'intervention n'était ni une interpellation directe ni formulée sous forme de question, d'où l'absence de réponse formelle, mais Mme DUCHEVET réassure que, dans cette instance comme ailleurs, elle écoute ce que les élus expriment.

*g. Combien de salariés bénéficient de jours de télétravail supplémentaires au motif du handicap ou au motif qu'ils sont aidants ? (CGT)*

Mme DA-SILVA indique qu'à date, bénéficient de jours de télétravail supplémentaires :

- 8 collaborateurs au motif de leur situation de handicap ;
- 1 collaborateur au motif qu'il est proche aidant.



*h. Télétravail pour les deux quinzaines des Jeux olympiques ? Certaines directions et unités sont déjà informées de la mise en télétravail total (le CRC de Saint-Denis et la DRH par exemple). Quid des autres Directions et entités hors tâches réseau ? (CFE-CGC)*

Mme DA-SILVA indique que la présentation communiquée en CSE a été transmise aux différentes directions et unités, avec pour objectif de décliner l'information aux équipes. Si les informations n'ont pas encore été totalement transmises ici ou là, un rappel sera effectué sans difficulté.

Mme DUCHEVET renouvelle l'assurance que l'organisation sera appliquée de la manière présentée en CSE.

M. CIESLAK déplore que certains services soient mis au courant immédiatement des dispositions prévues, tandis que certains hiérarchiques mettent du temps avant de réagir. Pourtant, la Direction communique probablement à toute la hiérarchie au même moment. Voilà qui pose un problème d'équité.

Mme DA-SILVA confirme que l'information a été transmise concomitamment aux différents destinataires. Cela étant, lesdites dispositions ne seront mises en œuvre que dans plusieurs mois.

Mme DUCHEVET précise que les informations concernant les prises de congé et les plannings d'astreinte devaient être communiquées en priorité. En revanche, la transmission des dispositions concernant le télétravail était effectivement moins urgente.

Mme DESCAS rejoint M. CIESLAK. Certains services ont disposé de l'information et d'autres non, ce qui crée des incompréhensions. Sur des sujets aussi importants que l'organisation des JOP et pour décharger l'encadrement de leur transmission, il conviendrait que les RH communiquent directement à toute l'entreprise. Ce n'est certes pas la pratique courante chez VEDIF, mais elle serait pertinente.

Mme DA-SILVA souligne que les dispositions qui étaient à transmettre concernent des sujets opérationnels. Or, l'organisation d'un service en termes de télétravail dépend du manager. Les RH pourraient communiquer l'information, mais cette action n'obèrerait en rien le caractère nécessaire d'un échange entre collaborateurs et manager sur l'organisation et les besoins du service.

Mme DESCAS le concède, mais l'un n'empêche pas l'autre : les RH pourraient d'abord communiquer une information générale du dispositif.

Mme DA-SILVA répond ne pas prévoir de faire émettre par les RH un courriel générique de cet ordre à l'ensemble des collaborateurs.

Mme DESCAS le déplore.

Mme BOUREGBA demande s'il faut déduire de la réponse fournie à la question, selon laquelle la transmission d'informations est encore en cours, que tous les collaborateurs n'auraient pas encore l'information non seulement concernant le télétravail, mais concernant les congés à poser.

Mme DUCHEVET confirme que l'information concernant les congés a bien été passée à tous.

Mme BOUREGBA avance que les deux informations, concernant les congés et concernant le télétravail, ne sont pas sans lien.

Mme DA-SILVA rappelle que les dates butoirs liées aux poses de congés, au 31 janvier, puis fin février, ne s'imposaient que pour les collaborateurs en astreinte. Peut-être certains managers ont-ils demandé à des collaborateurs non concernés de poser leurs congés pour ces dates également afin de disposer de davantage de visibilité, mais ce n'était pas le sens de la présentation.

Mme BOUREGBA répond que, dans son cas, tout le monde a dû s'aligner sur le 31 janvier.

Mme DA-SILVA l'entend, mais réaffirme que Mme BOUREGBA n'était théoriquement pas concernée.

M. PECLET indique avoir observé des différences entre la présentation en CSE et celle effectuée aux salariés, notamment du CRC. Peut-être le message a-t-il été mal compris : le principe était que le télétravail était fortement conseillé, mais les sites resteront ouverts pour accueillir les éventuels salariés qui souhaiteraient travailler sur place, n'est-ce pas ?

Mme DUCHEVET répond que la pertinence d'ouvrir un site sera étudiée si certains collaborateurs dudit site souhaitent absolument venir travailler en présentiel.

M. PECLET en déduit que ces salariés auront tout de même une solution de repli. Concrètement, certains salariés ne s'imaginent pas travailler 5 jours sur 7 chez eux, avec leurs enfants à la maison et pendant une période d'éventuelle canicule.

Mme DA-SILVA évoque la possibilité que certains collaborateurs, si leur site habituel est vide, soient déportés sur un autre.

Mme DUCHEVET ajoute qu'il en avait été de même durant la crise sanitaire. En tout cas, la demande est bien notée. Le cas de l'accueil client du CRC de Saint-Denis, qu'il est prévu de fermer pendant les JOP, est notamment en question : il faudra étudier comment accueillir ceux des collaborateurs de ce site qui souhaiteraient travailler en présentiel.

- i. Les perturbations liées aux Jeux olympiques auront lieu plusieurs semaines avant et après les épreuves sportives. Pourquoi limitez-vous le recours au télétravail aux quinzaines des jeux ? (CGT)*

Mme DA-SILVA rappelle que l'Établissement a déjà pris les devants en termes de télétravail face à la problématique de l'accès aux sites durant les JOP. Cette position a été prise par VEDIF pour rassurer les collaborateurs.

Cela étant, des échanges sont menés actuellement au niveau du National ou du Groupe : s'il en ressortait des dispositions proposant d'élargir le télétravail à 7 ou 15 jours avant les périodes de Jeux par exemple, elles seraient étudiées et l'Établissement s'adaptera. Pour l'heure toutefois, la marche à suivre proposée est maintenue.

Mme DESCAS demande que les élus soient informés d'une possible évolution dans les meilleurs délais.

Mme DA-SILVA souligne ne pas elle-même connaître, pour l'heure, la position du Groupe. Dès que la Direction en aura le retour, elle s'adaptera et effectuera un retour aux élus.

Mme DUCHEVET répète que VEDIF a déjà pris les devants sur le sujet par rapport au Groupe, qui n'avait pas répondu aux questions de l'Établissement à ce sujet. A priori, le Groupe ne décidera pas fin juin pour le mois de juillet. La Direction prendra à nouveau attache auprès d'eux pour s'enquérir d'éventuelles avancées sur le sujet.

*Information complément concernant les accréditations pour les JOP 2024 (hors ordre du jour)*

Puisqu'il est question des JOP 2024, Mme DUCHEVET informe en outre les élus qu'au regard des nouvelles règles d'intervention et d'accréditation élaborées par les autorités, l'Établissement devra finalement demander bien davantage d'accréditations. Le processus d'accréditation est en cours d'organisation, mais il ne se limitera finalement pas à quelques personnes intervenant de manière programmée dans les sites. Même pour les interventions d'urgences, il faudra être accrédité pour intervenir. Comme il n'est pas possible de savoir actuellement qui devra intervenir en urgence, il faudra accréditer un nombre très important de collaborateurs. Ce ne sera d'ailleurs pas le seul lot de VEDIF : les autres concessionnaires prévoient également d'accréditer des cohortes très importantes de leurs personnels.

Il faudra ainsi accréditer environ 400 personnes de l'Établissement, c'est-à-dire tous ceux qui seraient susceptibles d'intervenir durant la période des JOP sur les sites olympiques, des épreuves ou alentour. Les métiers concernés seront les exploitations réseau, les travaux, la logistique, la qualité eau, la clientèle terrain et l'encadrement. VEDIF organisera des séances photo afin de fournir les photographies demandées, qui doivent être d'un format spécifique.

Mme DA-SILVA ajoute qu'ultimement, les collaborateurs accrédités se verront délivrer un badge nominatif. De mémoire, il faudra se déplacer Porte de Versailles pour le retirer auprès des autorités.

Mme DUCHEVET ajoute que tous les détails seront donnés dans une prochaine instance dans un point qui sera porté à l'ordre du jour.

M. LIEGRE demande confirmation que les personnes d'astreintes au niveau des usines ne sont pas concernées.

Mme DUCHEVET confirme, puisqu'elles ne sont pas censées intervenir sur ou aux alentours des sites.

M. LIEGRE s'inquiète de leur capacité à circuler.

Mme DUCHEVET répond que ce ne sera pas le problème, le critère étant d'intervenir ou non dans les périmètres de sécurité.

Mme ALLAIN évoque la possible intervention d'IRP dans les périmètres de sécurité, en cas d'accident par exemple.

Mme DUCHEVET en prend note, n'ayant pas envisagé cette question. C'est exact. Le point est pris : la Direction reviendra vers les élus pour leur émettre une proposition d'organisation.

Mme DA-SILVA ajoute qu'il faudra étudier s'il est pertinent d'accréditer l'ensemble des IRP, ou simplement une partie.

## XI. CSE

- a. *Délibération du CSE VEDIF sur la désignation d'un expert-comptable pour assister les membres du CSE sur la politique sociale de l'Établissement – au titre des données sociales 2023 – pour assister les membres du CSE sur le recueil d'avis sur la politique sociale au titre des données sociales 2023 de l'Établissement. Vote du CSE.*

Mme ALLAIN précise avoir transmis aux élus le devis de JDS Experts, qui s'est déjà chargé des bilans sociaux et de leur présentation les deux dernières années. En l'absence d'autre proposition ou de questions particulières, il est proposé de passer au vote.

Mme DA-SILVA dénombre 18 votants.

*Il est procédé au vote.*

*Le CSE désigne JDS Experts pour assister les membres du CSE sur le recueil d'avis sur la politique sociale au titre des données sociales 2023 de l'Établissement à l'unanimité.*

- b. *Désignation d'un représentant du CSE VEDIF à la CRSN. Vote du CSE.*

Mme ALLAIN en appelle aux candidatures pour désigner un représentant à la Commission des rencontres sportives nationales (CRSN).

Pour FO, M. FAVREAU propose la candidature de M. Loïc LEMAIRE.

*La CFE-CGC, la CFDT et la CGT ne présentent pas de candidature.*

*Il est procédé au vote.*

*Le CSE désigne M. Loïc LEMAIRE en tant que représentant du CSE VEDIF à la CRSN à l'unanimité.*

- c. *Délibération du CSE VEDIF sur la désignation d'un organisme de formation pour la formation économique des élus du CSE. Vote du CSE.*

Mme ALLAIN rappelle que, comme le prévoient les accords, plusieurs formations seront organisées pour les élus du CSE. Parmi elles, la formation économique doit être prise en charge par le budget AEP du CSE. Un devis de JDS Formation a été fourni à ce titre : sur cette base, il est proposé aux élus de voter la désignation éventuelle de JDS Formation si personne ne souhaite émettre une autre proposition.

*En l'absence d'autre proposition, il est procédé au vote.*

*Le CSE désigne JDS Formation en tant qu'organisme de formation pour la formation économique des élus du CSE à l'unanimité.*

*d. Présentation du budget prévisionnel ASC et AEP 2024 du CSE. Vote du CSE.*

Mme ALLAIN indique avoir transmis une première version du budget prévisionnel très en avant de la présente réunion, avoir recueilli les questions et remarques des élus et avoir opéré diverses modifications demandées. Les débats s'étaient prolongés en réunion préparatoire, et ensuite encore.

Mme BOUREGBA demande confirmation que la Direction prendra en charge les frais inhérents aux médailles du travail, à l'exception de l'organisation prise en charge par le CSE, quel que soit le nombre des médaillés lors des deux promotions de 2024.

Mme DA-SILVA rappelle que l'accord ne prévoit pas ce principe. Il ne prévoit qu'un forfait d'une certaine somme, 27 000 euros de mémoire.

Mme BOUREGBA confirme : voilà deux ans déjà que la Direction est mieux-disante en comparaison de l'accord.

Mme DA-SILVA indique qu'en principe, ce devrait encore être le cas cette année, mais ce n'est pas une chose acquise.

Mme ALLAIN précise que, pour cette raison, le budget prévisionnel ne reprend que les données de l'accord.

M. ABUAF s'enquiert de la date à laquelle le catalogue sortira.

Mme ALLAIN estime la sortie du catalogue des prestations sociales à la semaine du 29 janvier. Celui des activités culturelles devrait être disponible en fin février ou au début du mois de mars.

M. ABUAF demande si le numérique sera privilégié.

Mme ALLAIN répond par l'affirmative, ceci pour éviter des erreurs de saisie. Néanmoins, des moyens seront mis en place pour aider les collaborateurs et les éventuels documents transmis en format papier ne seront pas refusés.

*Il est procédé au vote.*

*Le budget prévisionnel ASC et AEP 2024 du CSE est adopté à l'unanimité.*

*e. Suite à la réunion sur la dévolution finale du CEBP, un procès-verbal ou un justificatif a-t-il été envoyé au liquidateur comme cela devait être fait ? Ainsi qu'un document sur la fin de la procédure judiciaire ? (CGT)*

Mme ALLAIN précise que le courriel du liquidateur envoyé le 6 novembre 2023 lui a été transféré lors de la passation entre l'ancien et le nouveau Bureau, au mois de décembre. En outre, le procès-verbal qui valide la dévolution finale du CEBP est celui du 19 octobre qui vient d'être

approuvé dans la présente séance. Il convenait d'attendre cette approbation pour transmettre au liquidateur le procès-verbal, assorti d'un écrit dans le corps du courriel qui confirmera que la procédure judiciaire n'a pas été ouverte.

Le liquidateur devant encore au CSE le transfert de la trésorerie restante des comptes du CEBP, il faut espérer que ce transfert sera rapidement effectué suite au courriel envoyé.

*f. Quid du report du voyage au Maroc, compte tenu du fait que les acomptes ont été encaissés par le CSE ? (CFE-CGC)*

Mme ALLAIN indique que le voyage au Maroc aura bien lieu puisqu'il est déjà réglé et prévu contractuellement au planning de septembre. Les inscrits au voyage initial reporté auront la priorité pour se réinscrire. Le Bureau dispose de leurs dossiers complets et des paiements, certains chèques ayant déjà été encaissés. Les situations des concernés seront revues au cas par cas, en fonction de qui souhaitera ou non maintenir son inscription pour le voyage au Maroc.

*g. Quid du rapport de mandature corrigé ? (CFE-CGC)*

Mme ALLAIN cède la parole à Mme BOUREGBA, secrétaire du Bureau de la précédente mandature.

Mme BOUREGBA indique que son activité professionnelle ne lui a pas encore permis de finaliser le rapport de mandature. Il sera transmis dans les meilleurs délais, complété des éléments manquants, au courant du mois de février.

*h. Délibération sur l'augmentation de la valeur du point des salariés du CSE. Vote du CSE.*

Mme ALLAIN rappelle avoir transmis une note explicative aux élus concernant l'augmentation du point et pourquoi, en raison des statuts des salariés du CSE, il convient de revoir la valeur du point qui ne l'a plus été depuis 2016. Cette revalorisation doit faire l'objet d'un vote du CSE. Plus encore, en vertu des statuts, ce sujet devrait faire l'objet d'une discussion en instance à chaque début d'année.

Mme DUCHEVET en déduit qu'il sera procédé à un rattrapage de la valeur du point.

Mme ALLAIN répond par la négative, car la salariée a été embauchée à un taux horaire, non à une valeur indiciaire comme les statuts l'indique. La salariée passera en indice pour une somme identique, mais soumise à valeur du point. Ainsi, l'augmentation prévue tous les deux ans sera plus conforme à la réalité de ce que la salariée devrait avoir et sa carrière plus conforme aux statuts. D'ailleurs, la salariée est déjà indiquée en indice sur le début de sa fiche de paie, mais pas sur le paiement du salaire. Il faut mettre tout ceci en conformité, sans quoi la situation est juridiquement problématique en termes de droit social.

Mme DUCHEVET en prend bonne note.

*Il est procédé au vote.*

*L'augmentation de la valeur du point des salariés du CSE est approuvée à l'unanimité.*

## **XII. Points divers**

- a. La restauration Dupont-Gourmand, les frais d'admission ont considérablement augmenté au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Pourquoi cette hausse est-elle bien supérieure à l'inflation ? (CGT)*

Mme LACHENAUD indique que les Services généraux ont répondu ne pas avoir constaté d'augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2024 dans leurs fichiers. Il faudrait que les élus fournissent des exemples concrets pour répondre plus finement.

La règle générale est la suivante : l'augmentation tarifaire annuelle est fixée par une formule au contrat qui prend en compte les indices Insee sur lesquels l'Établissement n'a aucune maîtrise. Cette formule relativement courante s'applique à un grand nombre de contrats Groupe.

Mme DA-SILVA ajoute que, du moins sur le ticket du Vermont, les frais d'admission sont totalement compensés par la prise en charge de l'entreprise. Ainsi, toute augmentation des frais d'admission devrait être transparente pour les collaborateurs. En revanche, l'entreprise ne peut pas financer les denrées.

Par ailleurs, si une augmentation des frais d'admission était advenue à Saint-Denis ou Saint-Maurice qui n'aurait pas été portée à la connaissance de la Direction, il en serait de même : elle serait entièrement prise en charge par l'entreprise.

Mme DESCAS confirme qu'il faudra effectuer une correction puisqu'une augmentation de 18 %, soit 90 centimes, a été constatée sur les frais d'admission à Saint-Maurice.

Mme DA-SILVA en prend bonne note : le point est pris pour confirmer que le nécessaire sera effectué. La vérification était déjà en cours. La Direction s'étant engagée à prendre en charge la totalité des frais d'admission, avec rétroactivité si nécessaire, et elle respectera son engagement.

Mme DUCHEVET s'étonne toutefois d'une augmentation d'une telle hauteur, car ces augmentations sont encadrées par le contrat via la formule d'actualisation Insee. Il faudra vérifier.

- b. Point sur les actions de prévention liées aux intempéries hivernales depuis la réunion du 15 décembre 2023. (CGT)*

Mme DUCHEVET s'interroge sur le sens de la question. Qu'est-il demandé ?

Mme DESCAS indique que la CGT souhaiterait un récapitulatif des différentes actions de prévention initiées par l'entreprise depuis le dernier CSE face aux intempéries, au froid notamment. Par exemple, à quel moment une équipe aurait-elle bénéficié d'un aménagement de travail ? De manière générale, la Direction a-t-elle pris des dispositions spécifiques liées aux intempéries, comme d'autres entreprises peuvent le faire ?

Mme ALLAIN analyse que la présente question est proche de celle qui suivra, mais sans porter uniquement sur les deux jours du weekend le plus froid de l'hiver. Elle concerne la période complète du 15 décembre à aujourd'hui.

Mme DESCAS confirme puisque, de l'analyse de la CGT, le froid a en réalité impacté plusieurs semaines d'activité.

Mme DUCHEVET répond qu'à l'instar des messages "sécurité", la Direction communique par SMS et courriel pour alerter sur les conditions de circulation, les risques de glissade et tout autre risque lié aux conditions hivernales. Ces communications, effectuées au fur et à mesure que les conditions météorologiques le nécessitent, s'apparentent à des actions de prévention pour éviter les accidents majeurs, de trajet notamment.

Mme DESCAS en conclut que la Direction a essentiellement limité ses mesures aux communications.

Mme DUCHEVET fait remarquer que, mais ce sera l'objet du point suivant, elle a également préconisé le télétravail pour ceux qui le pouvaient lorsque les conditions de circulation promettaient d'être trop dégradées par l'enneigement.

M. SOUMBOUNOU confirme que les collaborateurs du SET d'Argenteuil ont été informés et conseillés lors des intempéries climatiques.

Mme DUCHEVET précise que le niveau d'information et leur teneur dépendent des métiers des collaborateurs et de leur exposition aux conditions climatiques.

M. ABUAF confirme avoir reçu des SMS et courriels, mais certains collaborateurs ont dû tout de même sortir pour intervenir dans des conditions difficiles. Outre les messages de prévention, les responsables pourraient éviter de faire sortir les collaborateurs qui vivent dans des communes où la situation climatique rendait les déplacements impraticables.

Mme DA-SILVA précise que, comme communiqué, si un collaborateur se trouve empêché de se déplacer et si son activité n'est pas télétravaillable, il faut poser une journée de congé.

M. ABUAF demande ce qu'il en sera alors des rendez-vous planifiés qu'il aurait dû honorer.

Mme DUCHEVET répond que l'activité s'adapte. Un collaborateur qui ne peut se déplacer doit en informer son manager, ce qui engendrera sans doute des déprogrammations, mais il faut bien s'adapter aux conditions climatiques en temps réel. Les alertes vigilance orange ne sont d'ailleurs émises que la veille pour le lendemain : la Direction suit la situation quotidiennement, s'adapte et communique.

M. ABUAF évoque la possibilité de modifier les horaires certains jours en passant le début de journée de 8 h à 10 h par exemple, pour éviter certains risques plus forts le matin, liés à la température et au trafic.

Mme DUCHEVET souligne la difficulté de s'adapter en temps réel lorsqu'il n'est pas possible d'anticiper parce que les informations ne sont pas disponibles. Comment parier sur le fait que la situation sera meilleure à telle heure qu'à une autre ? Il faut faire attention à ne pas penser qu'a posteriori, en se disant après que l'histoire a été jouée « il aurait fallu faire ainsi ». C'est le principe du retour d'expérience, mais il ne consiste pas à supposer que tous les paramètres étaient disponibles dès le début d'une situation qui s'est finalement avérée problématique. De manière générale, la Direction s'adapte et anticipe au mieux, étant entendu que certaines journées sont compliquées pour tout le monde.



- c. *Alerte neige verglas, une information contradictoire a été diffusée sur certains sites ne permettant pas le télétravail sur une journée supplémentaire. Quelles sont les consignes diffusées par la Direction sur les journées du 16 et 17 janvier ? Les délais tardifs de diffusion d'information sont très contraignants et créent la polémique parmi le personnel. (CFDT)*

Mme DA-SILVA rappelle que la Direction avait communiqué à deux reprises auprès des collaborateurs ou des managers, d'abord le mardi 16 janvier pour le mercredi 17 janvier, puis le 17 janvier pour le 18 janvier.

La teneur de la première communication était préventive. Les collaborateurs qui utilisaient leur voiture et dont l'activité était télétravaillable étaient invités à favoriser ce mode de travail, en intervertissant un jour de télétravail.

Suite à de nouvelles informations faisant état de chutes de neige prévues dans la nuit à venir, la seconde communication a permis de demander un élargissement du télétravail exceptionnel pour le 18 janvier aux collaborateurs dont l'activité était télétravaillable.

M. NICKELS revient sur le courriel du mercredi 17 janvier : il évoquait l'élargissement possible du télétravail, voire, en cas de chute de neige, la possibilité de « *procéder à une priorisation des interventions* ». C'est parfait, mais le courriel n'a été envoyé qu'à 16 h 33 le 17 janvier après quoi, et ce n'est pas du fait de la Direction, la transmission d'informations n'a malheureusement pas suivi. M. NICKELS explique n'avoir ainsi reçu l'information que le lendemain 18 janvier à 10 h, avec déjà 5 cm de neige sur les sols. Dans ces conditions, difficile d'organiser la journée des collaborateurs.

Mme BOUREGBA rejoint la problématique du délai évoquée par M. NICKELS puisque certains collaborateurs quittent même leur travail à 15 h 45, soit avant la date d'envoi du courriel. Il a fallu que les IRP partagent les informations. À défaut d'une information officielle, les managers ne peuvent pas communiquer aux équipes.

Par ailleurs, si l'option du télétravail pour ceux qui utilisent leur véhicule personnel a été bien entendu, il a semblé qu'il n'était pas question d'intervertir des jours de télétravail, mais de disposer d'un jour supplémentaire dès la première communication.

Mme DA-SILVA confirme que le jour supplémentaire ne concernait que le jeudi, en situation exceptionnelle, en lien avec la seconde communication. Pour le mercredi, ceux qui prenaient leur voiture pour leur trajet domicile/travail pouvaient, s'ils le jugeaient pertinent, anticiper en modifiant leur jour de télétravail par précaution.

M. PECLET indique ne pas s'étonner des problématiques d'interprétation, considérant le manque de clarté des communications descendant de la DRH. Considérant l'accord télétravail, il aurait été normal d'accorder une journée de télétravail supplémentaire dès le mercredi.

Mme DA-SILVA souligne que les éventuelles difficultés météorologiques du mercredi étaient incertaines. D'ailleurs, tout s'est bien passé ce jour-là.

M. PECLET maintient que le traitement de la situation devrait être simplifié : il est évident qu'il faut une journée de télétravail supplémentaire lorsque les conditions climatiques pourraient ne pas permettre de se déplacer sans quoi, à défaut, le collaborateur ne peut simplement pas travailler.

M. PECLET ajoute que le jeudi, empêché pour se déplacer, il lui a été demandé d'envisager d'intervertir un jour de télétravail.

Mme DA-SILVA assure que ce n'était pas le sens de la communication, qui était claire sur le sujet.

M. PECLET maintient qu'elle n'était pas claire, de sorte que les directives ont malheureusement été transformées. Il conviendrait de progresser en termes de clarté des informations transmises. Plus généralement, face à des problèmes climatiques, il faut accoutumer les salariés au réflexe de prendre leur ordinateur afin de ne pas se trouver bloqués.

Mme DA-SILVA confirme que c'est de bonne précaution.

M. PECLET maintient son alerte sur la chaîne de transmission qui, parfois, bloque. Il n'est d'ailleurs pas impossible que de la mauvaise volonté s'y mêle parfois.

Mme DESCAS revient à sa requête précédente : face à une situation d'urgence, de nombreux facteurs pouvant amener une information à être perdue, une communication globale de la DRH serait pertinente. Il s'agit tout de même d'éviter des accidents, en cette époque où il est devenu bien plus aisé de travailler à distance. Pourquoi est-il si compliqué d'appliquer l'accord de télétravail ?

Mme DA-SILVA fait remarquer que le sujet de la communication et de sa redescende n'est pas celui de l'application de l'accord télétravail.

Mme BOUREGBA s'interroge sur la pertinence d'avoir différencié le mercredi et le jeudi.

Mme DA-SILVA répète que les prévisions de conditions climatiques n'étaient pas équivalentes.

Mme BOUREGBA estime que c'est aller trop dans le détail : l'alerte neige/verglas avait été émise dès le mardi soir.

Mme DA-SILVA souligne que le télétravail exceptionnel doit répondre à une problématique exceptionnelle, et témoigne avoir pris sa voiture le mercredi sans aucun problème. Rien n'empêchait les collaborateurs de se rendre à leur lieu de travail. Le télétravail exceptionnel n'aurait pas été justifié.

Mme BOUREGBA en appelle à davantage de volonté de prévention et à éviter les risques inutiles. L'alerte du mardi soir concernait le mercredi comme le jeudi : la situation exceptionnelle étant caractérisée, la disposition de l'accord qui prévoit cette situation exceptionnelle aurait dû s'appliquer sur les deux jours. Ainsi, tout le monde aurait su à quoi s'attendre et la situation aurait été très simple.

Mme DUCHEVET assure avoir entendu les remarques des élus. Leur désaccord a été exprimé. Quant à la Direction, elle a pris ses responsabilités et elle a expliqué comment et pourquoi elle a agi. L'accord télétravail a été appliqué. Si les élus ne sont pas d'accord sur son application, ils peuvent en faire part de manière officielle.

En l'état, le désaccord est noté : c'est la position des élus qui, de manière générale, sont unanimement critiques aujourd'hui sur les décisions prises par l'entreprise. Le procès-verbal fera foi. Les salariés prendront acte de la manière dont la Direction gère l'entreprise et de la façon dont elle est traitée en CSE.

M. CHICHE fait remarquer que l'intensité des échanges peut se comprendre par le fait que chaque partie est convaincue des positions qu'elles avancent. Il ne faut pas pour autant incriminer les gens à titre personnel. En ce qui concerne les élus, ils incriminent les fonctions, pas les personnes.

Mme DUCHEVET confirme que les élus incriminent la Direction, qu'elle représente.

M. CHICHE en appelle la Direction à prendre en considération, dans le futur, les problématiques et ressentis exprimés par les élus, du moins celles qui concernent l'heure tardive de transmission des informations via le courriel.

Mme DUCHEVET assure prendre toujours en considération les expressions des élus.

- d. Focus sur l'immobilier des sites occupés par les collaborateurs du VEDIF. Quelles sont les échéances des baux pour chaque site VEDIF ? Des déménagements sont-ils prévus ? Si oui, quels sites sont concernés et pour quelle date ? (CFDT)*
- e. Quid d'un éventuel déménagement ? (CFE-CGC)*

*Questions traitées concomitamment.*

Mme DUCHEVET indique que les baux iront à échéance de la fin du contrat de VEDIF, puisqu'ensuite VEDIF ne sera plus la société dédiée. Ils ont déjà tous été prorogés au 31 décembre 2024 à l'exception de celui du Vermont, qui courra jusqu'au 30 juin 2025.

Quant aux futurs baux nécessaires pour la prochaine société, ce seront le Groupe et l'Immobilier qui s'en chargeront.

En complément et comme évoqué lors d'un précédent CSE, suite à l'intervention de Mme BEHAL, il est confirmé que la commune du Plessis-Robinson, où se trouve le site de la SADE, se positionnera sur l'achat du terrain. L'Immobilier a signalé que, malgré cette possibilité d'achat, une clause permettra de toute façon de rester locataires jusqu'à la fin du contrat VEDIF. Davantage encore, une autre clause a été introduite au cas où Veolia devenait attributaire du prochain contrat. En résumé, il ne faudra pas évacuer Le Plessis-Robinson si, d'aventure, la Ville venait à conclure l'achat.

S'agissant du site d'Épinay-sur-Seine enfin, ce n'est plus la SADE qui est propriétaire de la petite enclave, mais le Groupe. Aucune problématique n'est donc à signaler ici non plus.

Mme BOUREGBA demande une information concernant le site de Saint-Denis, où un changement de propriétaire effectif pourrait apparemment advenir, selon les personnes de l'accueil.

Mme DUCHEVET note de vérifier l'information.

M. CIESLAK s'enquiert de la date à laquelle les élus pourraient obtenir des informations concernant les futures implantations, car la question commence à courir au sein du site du Vermont.

Mme DA-SILVA répond que ces informations feront partie des échanges qui débiteront après la signature du nouveau contrat.

M. SOUMBOUNOU demande si les SET resteront dans les villes actuelles.

Mme DUCHEVET répond que, de même, ces informations viendront après la signature du futur contrat.

*f. La présence des salariés aux « cérémonies des vœux » des différentes directions est-elle obligatoire ? (CFDT)*

Mme DUCHEVET répond que le caractère obligatoire ou non de leur présence dépend de si la cérémonie se déroule ou non sur le temps de travail et de la manière dont est formulée l'invitation. Si la cérémonie est organisée sur le temps de travail et que les collaborateurs sont invités à s'organiser au mieux pour y participer, il faut la considérer comme un moment de travail.

M. LIEGRE signale que la cérémonie des vœux était organisée ce jour au centre Seine et ajoute qu'en 22 ans de carrière, il n'avait jamais vu ce niveau d'organisation. Ce qui était prévu était d'excellente facture. Voilà qui amène à réinterroger l'absence d'homogénéité entre les centres, quand bien même la Direction part du principe que chaque direction s'organise librement.

Mme DA-SILVA confirme que ce principe sera maintenu.

Mme DUCHEVET se propose de faire remonter à M. MULLER que la cérémonie a été appréciée.

M. NICKELS indique qu'en revanche, à la direction Clientèle, les salariés n'ont même pas eu un simple mot à l'occasion des vœux et ajoute que lui aussi n'avait jamais rien vu de tel en 30 ans d'entreprise. En revanche, les vœux de Mme DUCHEVET et Mme DA-SILVA ont bien été reçus.

Mme DUCHEVET prend note d'effectuer également cette remontée.

*g. Malgré les relances en CSE, il apparaît que les IEC n'ont pas été dotés de polaires et d'équipements de pluie pour cet hiver. Sous quel délai leur dotation sera fournie ? (FO)*

Mme DA-SILVA indique que les polaires des IEC ont été livrés en septembre 2023. Quant aux vêtements de pluie, ils n'ont pas fait l'objet d'une commande en 2023.

Mme ALLAIN confirme, renseignements pris auprès des collaborateurs en charge de l'habillement, que les polaires ont bien été transmises, mais pas les vêtements de pluie. Apparemment, il n'est pas prévu de fournir de tels vêtements à ces salariés. Pourtant, ils en auraient besoin sur le terrain. Puisque la négociation sur les habillements reste encore à ouvrir, que faire ?

M. PECLET demande confirmation que le catalogue habillement fait bien référence. Selon ce document, ces salariés devraient disposer d'un bleu de travail, de trois vestes, de cinq pantalons, d'une polaire, de cinq T-shirts et de vêtements de pluie.

Mme DA-SILVA invite à distinguer habillements et EPI. Le système veut que les premiers soient sur commande via une dotation, tandis que pour les seconds, il faut se rendre aux magasins selon les besoins. En outre, les dotations de vêtements ne sont pas forcément effectuées à un rythme annuel.

Mme DUCHEVET déduit du précédent échange qu'encore une fois, il est temps de remettre à plat le système des EPI et habillements. Il est trop compliqué. Cela étant, ce travail mettra sans doute du temps.

M. FAVREAU fait remarquer que le problème inhérent à la question posée n'est pas résolu : des salariés pensaient obtenir une dotation. Que faire pour ceux qui n'ont pas de vêtements de pluie ?

Mme DUCHEVET prend le point pour vérifier : les vêtements de pluie n'ont peut-être pas été commandés cette année parce que la dotation n'était pas annuelle. Il faudra vérifier que les salariés en question n'ont pas simplement été dotés l'année dernière pour deux ans. Cela étant, si certains n'ont rien à se mettre sur le dos, une solution sera trouvée de toute façon.

Encore une fois, la Direction ouvrira des négociations concernant l'habillement, mais le travail de négociation et d'organisation qui suivra promet de prendre du temps. Tout ceci profitera sans doute essentiellement au prochain contrat. En attendant, il faudra aussi savoir traiter le cas par cas, par exception, pendant l'année 2024.

### **XIII Questions diverses**

Mme BOUREGBA évoque un déploiement de la nouvelle interface de l'outil Carto sans information préalable ni formation ad hoc. Encore aujourd'hui, la situation n'est pas pleinement fonctionnelle et tout le monde ne maîtrise pas l'outil. Comment expliquer cette gestion de la situation ? L'encadrement comme les utilisateurs en ont été surpris.

Mme DUCHEVET prend le point, ne disposant pas de davantage d'information sur le sujet.

\*\*\*

Mme BOUREGBA indique ne pas avoir trouvé le calendrier de la paie 2024 sur Ressources.

Mme DUCHEVET explique que ce calendrier dépend du National et que VEDIF ne l'a pas encore reçu. Il sera mis à disposition des élus dès que possible.

\*\*\*

Mme DESCAS aborde l'organisation de travail des CCT sur le périmètre du site de Saint-Maurice. Certains d'entre n'ont pas de travail en l'absence de démarches planifiées pour eux, alors que d'autres sont débordés sur le même périmètre. Comment se dispatchent les démarches et comment expliquer que certains n'aient pas de travail, et d'autres trop ? Voilà qui invite à questionner la planification.

Mme DUCHEVET en convient : si ce que décrit Mme DESCAS est exact, le problème de dispatching est réel, ou peut-être les attributions de tâches concernent-elles des compétences différentes.

Mme DESCAS fait remarquer que le métier est le même.

Mme DUCHEVET précise sa pensée : tout le monde n'a peut-être pas le même niveau d'expérience. Ce serait une raison envisageable pour expliquer la situation.

Mme DA-SILVA précise avoir également à l'esprit un CCT assujéti à des contraintes médicales.

Mme DUCHEVET prend le point pour étudier la question.

\*\*\*

M. CIESLAK évoque un problème détecté sur l'année 2022 concernant les points de cotisations Agirc-Arrco de certains cadres. Les concernés ont tous été bloqués aux alentours de 249 points. La mise à jour est-elle effectuée individuellement ?

Mme DA-SILVA répond qu'il serait étonnant qu'elle soit réalisée de manière individuelle et ajoute que, ne disposant pas des informations, le point est pris pour se renseigner auprès de Sylvie DELETANG.

\*\*\*

M. LASSEE sollicite des informations relatives aux départs envisagés des communes de Villejuif et Athis-Mons vers GOSB.

Mme DUCHEVET répond ne pas disposer de nouvelles récentes. Fin décembre, les villes ont délibéré. L'EPT a dû être saisi de cette délibération. Pour l'heure, la Direction n'a pas eu de retour du SEDIF qui, de mémoire, n'a pas traité le sujet lors du comité syndical du mois de décembre.

Pour résumer, la sortie de ces communes n'est pas actée. Si elle devait l'être, ces sorties seraient soumises au vote du comité syndical à la majorité des deux tiers. Cela étant, considérant les relations peu fluides entre GOSB et le SEDIF, le dossier a sans doute peu avancé.

\*\*\*

M. COMLAN en appelle à demander à la médecine du travail d'être plus explicite lorsqu'elle donne des restrictions à certains salariés. Une fois revenus sur leur lieu de travail, ils ont parfois du mal à les expliquer à leur encadrement.

Mme DA-SILVA précise que, lorsque les explications sont insuffisamment claires, les RRH appellent la médecine du travail pour clarifier la situation.

Mme DUCHEVET en déduit que la médecine du travail ne fournit pas d'écrit.

Mme DA-SILVA nuance : il peut fournir un écrit, mais très général. Il faut également considérer que, parfois, les problématiques médicales des collaborateurs forcent à des restrictions telles que ceux-ci ne peuvent effectivement plus travailler, sans pour autant que le médecin du travail prononce l'inaptitude. C'est également problématique.

M. COMLAN en convient, mais le fait est que les managers sont parfois pris à partie par les salariés en raison d'incompréhensions avec la médecine du travail.

Mme DA-SILVA assure que la Direction échange régulièrement avec la médecine du travail, sans pour autant toujours tomber d'accord.

M. CHICHE souligne que cette question importante est complexe pour tous. Considérant les directives mises en œuvre par les gouvernements successifs dont, récemment, le recul à la retraite, il faudra pourtant que Veolia parvienne à anticiper les problématiques que rencontreront ses collaborateurs.

\*\*\*

M. SOUMBOUNOU évoque les pots de départ à la retraite. Certains départs sont fêtés en grande pompe tandis que d'autres salariés n'ont rien du tout, après 30 ou 40 ans de service. Tout ceci est

géré localement, souvent en fonction de la relation entre le salarié qui part et sa hiérarchie. À l'exception de ceux qui préfèrent un départ discret, tous ceux qui souhaitent un pot de départ ne pourraient-ils pas obtenir l'assurance de la Direction qu'ils en auront bien un ?

Mme DUCHEVET estime que tout le monde a son rôle à jouer sur ces sujets et invite chacun à rappeler la chose aux managers qui, parfois, peuvent ne pas y penser dans le flot de leurs activités. La Direction n'a pas de règle à donner, sinon que les collaborateurs doivent être remerciés pour le travail qu'ils ont effectué.

M. LIEGRE souligne, comme dit précédemment, que tout dépend des directions. Par exemple, M. MULLER a rappelé toutes les personnes retraitées depuis moins de deux ans afin qu'elles participent à la journée des vœux. Cette initiative a été très bien perçue.

\*\*\*

M. COMLAN jugerait judicieux, considérant l'obtention du nouveau contrat et les nouvelles compétences qu'il faudra mobiliser pour l'honorer, de demander aux managers une vigilance supplémentaire durant leurs entretiens annuels.

Mme DA-SILVA fait remarquer que le manager n'a pas davantage d'informations sur le futur contrat que les autres collaborateurs. Il est donc trop tôt pour échanger à ce sujet au cours de l'entretien annuel. Si manager et collaborateur échangeront évidemment sur les besoins en formation de ce dernier, ce sera au regard des éléments portés actuellement à leur connaissance.

Mme DUCHEVET ajoute que, si un collaborateur souhaite changer de métier, l'information sera de toute façon reportée dans le compte-rendu de l'entretien.

\*\*\*

En conclusion de cette séance, Mme DUCHEVET exprime sa joie et sa fierté que le Groupe ait remporté l'appel d'offres du SEDIF, sous réserve que le recours de Suez ne vienne pas bouleverser cette excellente nouvelle.

Sur ce territoire, Veolia trace la voie du métier de l'eau depuis des années. Durant tout le présent contrat, chacun s'est appliqué à faire toujours mieux, jusqu'à atteindre des performances de référence pour les autres territoires et le monde de l'eau en général, la gestion de l'eau française faisant école dans le monde. Voilà un véritable motif de fierté. Il faut également être fier de l'équipe qui a mené l'appel d'offres. Les meilleures compétences du Groupe ont été mobilisées à cette occasion, à l'attention du SEDIF : il est à espérer que son président, ses élus et ses communes apprécieront cet effort.

Une fois purgés les recours et la situation clarifiée pour la suite, Mme DUCHEVET déclare s'engager à ouvrir le travail avec les élus dans la transparence. Sans doute faudra-t-il, pour aller de l'avant et coconstruire le futur, trouver des convergences, mais il est bien plus agréable d'envisager ces importants défis à venir que, si l'issue de l'appel d'offres avait été différente, de devoir concéder la défaite.

Et les défis seront grands pour répondre aux ambitions pertinentes du SEDIF au regard des enjeux climatiques, ainsi que des tensions quantitatives et qualitatives de la ressource. L'OIBP, c'est la santé : quoique décriée, cette technologie est l'avenir. D'autres défis doivent être cités comme la gouvernance partagée avec le SEDIF, les liens à renouer avec toutes les parties prenantes, la nécessaire réflexion à mener pour concilier agriculture et préservation de la ressource, ou encore les enjeux économiques pour fournir le meilleur service au meilleur prix. Tous ces enjeux seront à affronter.

Veolia a proposé la meilleure offre : c'est une véritable fierté. Il reste maintenant à construire le futur.

Encore une fois, puisque ces mots ont déjà été prononcés devant les managers le 24 janvier, merci à tous les managers, collaborateurs, équipiers de VEDIF pour la qualité du service rendu, qu'ils soient encore en poste ou non, car les anciens ont aidé à construire l'excellence, la robustesse et la résilience du service actuel. En route vers « VEDIF 2 » !

*La séance est levée à 17 heures 05 minutes.*

Mme ALLAIN Séverine,  
Secrétaire du CSE

Mme DUCHEVET Nathalie,  
Présidente du CSE

*Séverine ALLAIN*

*Nathalie DUCHEVET*