

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

SÉANCE ORDINAIRE DU JEUDI 29 FÉVRIER 2024

Les représentants de la Direction présents:

Mme Nathalie DUCHEVET
Mme Françoise DA-SILVA
Mme Candice LACHENAUD

Les représentants du personnel présents:

Organisation syndicale	Elus Titulaires	Elus suppléants
Collège 1 - Employés, ouvriers		
CFDT	Monsieur Younouss SOUMBOUNOU	
CGT	Monsieur Bruno ABUAF	
	Madame Kadiatou CAMARA	
FO	Monsieur Marin SOULIER	
	Madame Elvina KARISIK	Madame Salomé COMBES
		Monsieur Zakaria TAHRI
Collège 2 - Techniciens, agents de maîtrise et assimilés		
CFDT	Madame Nawal BOUREGBA	
	Monsieur Jérôme LIEGRE	
CGT	Madame Valérie DESCAS	
FO	Monsieur Benoit VOISINE	Monsieur Laurent LOUVET

	Madame Séverine ALLAIN	Madame Fariza MOUHEB
	Monsieur David PECLET	
	Madame Sophie NIBAUDEAU	
Collège 3 - Cadres		
CFE-CGC	Monsieur Bernard DEJEAN	
	Madame Patricia BEHAL	
	Monsieur Eric LASSEE	
FO	Monsieur Fabrice JOLLIVE	

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

INVITÉS
Mme Séverine HUIN (point II)

ORDRE DU JOUR

Comité social et économique Veolia Eau d'Île-de-France	1
Séance ordinaire du jeudi 29 février 2024	1
Projet de procès-verbal	1
Ordre du jour	3
I. Approbation des PV du CSE des réunions suivantes :	6
• PV de la réunion ordinaire du 26 janvier 2024.	6
• PV de la réunion extraordinaire du 26 janvier 2024.	6
• PV de la réunion extraordinaire du 7 février 2024.	6
II. Santé et sécurité	6
a. Point sur les accidents du travail et évènements indésirables (y compris les dommages ouvrage).	6
b. Challenge Sécurité :	8
• i) Quels sont les objectifs 2024 ? Est-ce que de nouveaux ambassadeurs seront nommés ? Est-ce que le principe du volontariat persiste ? Est-ce qu'il y aura une augmentation de la prime ? Le bilan de 2023 sera-t-il diffusé aux ambassadeurs et aux équipes ? (CGT)	8
• ii) Point sur les PASD et la prime de partage sécurité : pourquoi les intérimaires sont-ils exclus du dispositif ? En effet, nombre d'entre eux contribuent au recensement des PASD. Cet état de fait crée deux poids deux mesures. (CGT)	9
c. De nombreux salariés ne sont pas en possession du registre d'observation, une mise à jour de ce document obligatoire va-t-elle être faite ? (FO)	10
d. L'ensemble des équipes travaux ne sont pas équipés de l'outil Garrett (détecteur de métaux), une mise à jour est-elle envisagée ? (FO)	10
III. Information en vue d'une consultation sur la modification du règlement intérieur VEDIF	11
IV. Présentation de la politique Care de l'Eau France	13
V. EPT	15
a. Nombre d'intérimaires et de prestataires depuis la sortie des EPT ? (FO)	15
b. CRC : Du fait de la sortie des EPT Est Ensemble et Grand-Orly Seine Bièvre, le service a connu un surcroît d'activité en dépit des solutions de contournement proposées aux habitants de ces communes. Les indicateurs de performances du CRC seront-ils neutralisés durant la période de janvier et février ? (CGT)	16
c. Nous avons observé que les EPT sortants (Est-Ensemble et GOSB) ne sont pas présents lors des coupures d'eau qui les affectent. Par conséquent, le rendement escompté n'est pas atteint. Comment la Direction compte-t-elle identifier ces divergences pour assurer le maintien des IP de VEDIF ? (CFDT)	16
VI. Contrat SEDIF	17
a. En vertu de quoi et sur la base de quel texte contractuel, il n'est pas possible de communiquer sur l'offre Veolia aux membres du CSE ? (CFE-CGC)	19
b. Qui est pressenti pour s'occuper du nouveau contrat et quid de tous ceux qui se sont occupés de l'offre, auront-ils un rôle à jouer ou quitteront-ils VEDIF ? (CFE-CGC)	19
c. Quelle est l'organisation pressentie pour la période de tuilage ? Est-ce le personnel VEDIF actuel qui devra, en plus de ses missions actuelles, s'en occuper ou une équipe dédiée est-elle prévue ? (CFE-CGC)	20
d. Les RCR et RCO comptabilisés devront-ils être soldés à la fin du contrat ? (FO)	21

VII.	Activité de l'entreprise	23
a.	Certains services remontent encore des problèmes sur Optitime en dépit des échanges sur ce sujet lors du dernier CSE. À cela s'ajoutent des problèmes sur le nouveau CARTO qui fonctionne au ralenti. Quelles dispositions la Direction compte-t-elle prendre pour pallier ces dysfonctionnements récurrents ? (CGT)	23
b.	Les CCER et d'autres services rencontrent d'énormes problèmes avec la nouvelle application Vision CARTO. Pourquoi celle-ci a-t-elle été changée sans aucune formation ? Que compte faire la Direction pour l'améliorer ? (FO)	24
c.	Suite à une situation conflictuelle qui s'est déroulée au SET de Noisy-le-Grand, la Direction locale, via un affichage, a interdit immédiatement l'accès à la mezzanine à une catégorie de salariés, dont les CCER. Qu'est-ce qui justifie cette mesure injuste et discriminatoire ? (CFDT)	25
d.	Pour quelles raisons la Direction n'a-t-elle pas convoqué un CSE extraordinaire, compte tenu de la gravité des événements qui se sont déroulés au SET de Noisy-le-Grand ? (CFDT)	26
e.	Quel est le pourcentage d'utilisation de matériaux recyclés par centre ? (FO)	28
f.	À ce jour, une majorité d'analyses qualité eau liées à l'activité sont effectuées en banlieue lyonnaise, pourrait-il être envisagé de les relocaliser ? (FO)	29
g.	Lors d'une modernisation de branchement, y a-t-il une communication prévue (courrier, lettre) en cas de qualité de réseau dégradé côté client (plomb ou autre) ? (FO)	30
h.	L'organigramme 2024 présente sur certains centres un effectif, en SET, de 5 encadrants, soit une unité de 3 et de 2. Avec ce déséquilibre, comment s'articulera l'activité ? (FO)	30
i.	Suite à la mise en place de VCMS au service Facturation recouvrement travaux, le travail et l'organisation vont être fortement impactés, quel changement pour le service (effectifs, tâches...) ? (FO)	31
VIII.	RH	32
a.	Suite aux retours positifs sur la formation dispensée aux managers relative au harcèlement et à la discrimination, est-il prévu de l'étendre à l'ensemble des collaborateurs ? (CFE-CGC)	32
b.	Point sur l'organisation des congés d'été pour l'ensemble des services. (FO)	33
c.	Le dispositif spécifique concernant la garde d'enfant accorde aux salariés 5 jours (ou 10 jours) dans certains cas, notamment en cas de fermeture de classe/école ou d'absence du professeur. Toutefois, ces jours sont rarement accordés par la RH (ou les jours sont déjà épuisés en cours d'année). Est-il possible d'obtenir des jours de télétravail exceptionnel conformément à l'article VI.1.2 de l'accord Télétravail du 10 décembre 2021 ? (CGT)	33
d.	Pour quelle raison certains agents administratifs de SET sont 4.1 et d'autres sont 3, alors qu'ils font le même travail ? (FO)	35
e.	Dans le cadre du sujet ouvert lié au personnel féminin dans l'entreprise (syndrome menstruel, endométriose, ménopause, cancer du sein...), la Direction a-t-elle entamé une réflexion autour, par exemple, d'un programme d'échange et de suivi entre les RH et les collaboratrices ? (CFDT)	35
IX.	JO	36
a.	Lors des JO certains vont devoir doubler les astreintes et d'autres vont devoir en prendre pour la première fois. Quelle est l'organisation prévue ? Quels sont les collaborateurs qui devront monter l'astreinte pour la première fois et auront-ils une formation ? Comment seront rémunérés les collaborateurs qui monteront l'astreinte alors qu'ils n'y sont pas assujettis ? (CFE-CGC)	36
b.	Envisagez-vous de récompenser les salariés en remerciement de leurs performances et investissements dans le cadre des JO de Paris ? (CFE-CGC)	37
X.	CSE	38
a.	Point CSE mensuel	38
b.	Le CSE VEDIF mandate sa secrétaire pour déposer plainte et entreprendre toutes les actions utiles, y compris judiciaires, pour que soient poursuivies toutes personnes responsables des agissements d'abus de confiance et de faux et usage de faux. Vote du CSE.	40
c.	Certains salariés s'indignent des explications qui ne leur sont pas données lors de refus au voyage du CSE. Pouvez-vous nous informer des critères d'attribution, du nombre de refus et leur motif ? (CGT)	43

- d. Y aura-t-il une nouvelle campagne de mailing au sujet de "la déclaration de situation 2024" afin que le maximum de salariés puisse y répondre ? (CGT) 45
- e. Répartition des heures conventionnelles attribuées au CSE pour son fonctionnement. 45

XI. Points divers 46

- a. Concernant la prime de prolongation de contrat, son instauration est liée à une décision unilatérale de l'employeur, mais elle est née à la faveur d'une mobilisation des salariés et de certaines organisations syndicales (CGT et FO). Or, la problématique du pouvoir d'achat n'a pas disparu et les revendications à ce sujet non plus. Quels moyens allez-vous employer pour pérenniser cette prime au-delà du 31 décembre 2024 ? De plus, la loi du 29 novembre 2023 fait évoluer la prime de partage de la valeur (dite prime Macron). Elle élargit les bénéficiaires aux intérimaires. Comptez-vous intégrer à ce dispositif l'ensemble des salariés œuvrant pour la réussite de cette entreprise (nouveaux embauchés, intérimaires) ? (CGT) 46
- b. Retour sur le sondage réalisé entre le 19 décembre et le 20 janvier 2024 relatif aux rencontres raison d'être et transformation écologique : (CFE-CGC) 47
- c. En complément des débats du CSE de janvier, les locaux du site d'accueil de Saint-Denis sont vendus. Est-ce que vous confirmez cette information ? Quel est le nouveau propriétaire ? Cette vente peut-elle mettre en cause le bail du VEDIF ? La Direction prospecte-t-elle à de nouveaux locaux ? (CGT) 47
- d. Dans le même esprit, est-ce que Veolia Environnement recherche de nouveaux locaux pour le siège régional Veolia en Île-de-France en lieu et place de l'immeuble du Vermont ? Les recherches sont-elles déjà terminées ? Dans quelle ville sera située la nouvelle société dédiée au contrat de délégation 2025/2037 du réseau d'eau potable du SEDIF ? (CGT) 48
- e. Suite à la vague de grand froid, la Direction a-t-elle prévu de rétribuer à travers une prime les salariés mobilisés ? (CFDT) 48
- f. Une prime de responsabilité est-elle prévue lorsque les collaborateurs assument des responsabilités supplémentaires (par exemple, un plombier qui fait office de chef d'équipe pour la gestion de la rotation des camions et des pelles, ou un CCER qui dirige les travaux) ? La Direction envisage-t-elle de récompenser ces salariés motivés ? (CFDT) 49
- g. Le 15 février 2024, les salariés de VEDIF ont reçu un mode opératoire pour la recharge des véhicules électriques de service et de fonction. Cependant, la question du temps de recharge prolongé n'a pas été abordée par la Direction. Les prises standard ne fournissent qu'un maximum de 10 km par heure de recharge, ce qui est insuffisant pour couvrir le trajet entre le lieu de travail et le domicile. Quelles sont les mesures que la Direction envisage de prendre, compte tenu de l'augmentation exponentielle du parc de véhicules électriques ? (CFDT) 49

XII. Questions diverses 51

La séance du Comité social et économique est ouverte à 09 heures 30 sous la présidence de Madame Nathalie DUCHEVET.

I. Approbation des PV du CSE des réunions suivantes :

- *PV de la réunion ordinaire du 26 janvier 2024.*
- *PV de la réunion extraordinaire du 26 janvier 2024.*
- *PV de la réunion extraordinaire du 7 février 2024.*

Mme ALLAIN précise avoir dû envoyer ce matin même une dernière modification du procès-verbal du 7 février suite à une coquille signalée la veille par M. ABUAF. Il ne s'agissait toutefois que d'un nom à changer. Les modifications demandées apparaissent en rouge sur les procès-verbaux. Ils sont tous prêts à être approuvés.

Mme BOUREGBA sollicite un vote différencié, la CFDT souhaitant s'exprimer différemment selon les procès-verbaux.

Mme DA-SILVA dénombre 18 votants.

Il est procédé aux votes.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 26 janvier 2024 est approuvé à l'unanimité.

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 26 janvier 2024 est approuvé à l'unanimité.

Par 16 voix pour et 2 abstentions, le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 7 février 2024 est approuvé à la majorité (2 abstentions : Madame Nawal BOUREGBA (CFDT), Monsieur Jérôme LIEGRE(CFDT)) .

II. Santé et sécurité

Mme HUIN rejoint la séance.

- a. Point sur les accidents du travail et événements indésirables (y compris les dommages ouvrage).*

Un document est projeté en séance.

Mme HUIN souligne que le document-support avait été transmis aux élus avec les convocations.

L'année 2023 a enregistré :

- 11 Accidents du travail (AT) avec arrêt ;
- Un Tf de 5,72 ;
- 699 jours d'arrêt ;
- Un Tg de 0,37 ;
- 10 AT sans arrêt ;
- 36 accidents bénins inscrits au registre ;
- 7 aménagements provisoires de tâches (APT) ;
- 3 réserves émises sur les AT ;
- 0 dossier AT rejeté par la CPAM ;
- 1 492 Presqu'accidents et situations dangereuses (PASD) ;
- 3 HiPo (pour « *high potential* », soit des événements à haut potentiel de gravité) depuis le début de leurs enregistrements en fin d'année ;
- Un Indice de perception du risque (IPR) à 67,8 ;
- 2 Maladies professionnelles (MP) ;
- 7 Dommages ouvrage (DO), résultat très bon en comparaison de 2022.

Au mois de janvier 2024, ont été enregistrés :

- 2 AT avec arrêt ;
- Un Tf de 11,72 ;
- 20 jours d'arrêt ;
- Un Tg de 0,12 ;
- 1 AT sans arrêt ;
- 5 accidents bénins inscrits au registre ;
- 0 APT ;
- 1 réserve émise sur les AT ;
- 0 dossier AT rejeté par la CPAM ;
- 113 PASD ;
- 4 HiPo, dont 2 concernaient des sous-traitants :
 - 3 au centre Seine ;
 - 1 au centre Oise.
- Un IPR à 28 ;
- 0 MP ;
- 0 DO.

M. ABUAF note que les PASD dits « significatifs », auparavant indiqués entre parenthèses, ne figurent plus dans les chiffres au 31 décembre et au 31 janvier.

Mme HUIN confirme. La notion d'HiPo a remplacé celle de PASD significatifs.

M. COMLAN s'enquiert des circonstances du DO advenu en décembre 2023.

Mme HUIN précise qu'il s'était agi d'un dommage gaz à Aulnay-sous-Bois lors d'une intervention de raccordement au sein d'une emprise privée, après compteur. Au cours du terrassement à la pelle manuelle, un branchement en plomb a été touché et une odeur de gaz s'est répandue.

M. FAVREAU demande si les Tf et Tg de 2023 sont à l'objectif.

Mme DUCHEVET répond par la négative. Tf comme Tg étaient, en 2023, légèrement au-dessus des objectifs :

- Le Tf s'est inscrit à 5,72 contre un objectif <5 (inférieur à 5) ;
- Le Tg a atteint 0,37 contre un objectif de 0,22.

Depuis quelques années, le Tf de l'entreprise oscille entre 5 et 6. Il est meilleur qu'auparavant, sans parvenir toutefois à descendre sous les 5, ce qui équivaldrait à moins de 10 AT avec arrêt sur une année. VEDIF ne parvient pas encore à passer ce « plancher de verre ».

b. Challenge Sécurité :

- *i) Quels sont les objectifs 2024 ? Est-ce que de nouveaux ambassadeurs seront nommés ? Est-ce que le principe du volontariat persiste ? Est-ce qu'il y aura une augmentation de la prime ? Le bilan de 2023 sera-t-il diffusé aux ambassadeurs et aux équipes ? (CGT)*

Mme HUIN indique que les objectifs en matière de Tf et de Tg sont en cours de finalisation. Ils seront transmis et communiqués dès que possible. Quant aux nominations éventuelles de nouveaux ambassadeurs, elles sont aux mains des centres et directions en fonction des besoins.

Aucune augmentation de prime n'est prévue : les montants resteront équivalents, soit 250 € maximum si tous les critères sont respectés. Enfin, il sera effectivement possible de communiquer prochainement un bilan 2023 du challenge.

Mme DESCAS demande à qui sera communiqué ce bilan.

Mme DUCHEVET explique qu'un bilan global sera réalisé, après quoi les managers seront informés pour leur service.

Mme BEHAL sollicite une diffusion du bilan global aux élus.

Mme DUCHEVET confirme que ce sera le cas.

Mme BEHAL s'enquiert de la date à laquelle les élus auront connaissance des objectifs 2024 du challenge.

Mme DUCHEVET précise que les objectifs sont fixés par le National pour tout Veolia Eau France, après quoi il faut les ajuster à la région. Ces ajustements, validés par le National, devraient permettre de connaître les objectifs finalisés dans une quinzaine de jours.

Mme BEHAL demande s'il est prévu de désigner d'éventuels nouveaux ambassadeurs.

Mme HUIN répond par la négative. Ces rôles sont remplis sur la base du volontariat.

Mme BEHAL s'interroge : que faire en l'absence de volontaires ?

Mme DUCHEVET précise que le volontariat peut être réencouragé, en cas de besoin, par le biais d'un appel à candidatures. Cela étant, personne n'est forcé à devenir ambassadeur Sécurité. La démarche tient d'un engagement personnel, à l'instar des ambassadeurs Relation attentionnée.

Mme BEHAL en appelle à produire la liste mise à jour de tous les ambassadeurs Sécurité par centre.

Mme HUIN prend le point : ce sera fait.

M. VOISINE s'enquiert d'un lien éventuel entre attribution de la prime et temps de présence dans l'entreprise. Un arrêt maladie de plusieurs mois peut-il être impactant, par exemple ?

Mme DA-SILVA cite le règlement : « *La prime Sécurité au travail est versée en paie, au plus tard deux mois après sa survenance, pour les membres de l'équipe présents dans les effectifs de l'entreprise au moment du versement en paie.* » Par ailleurs, la prime est « *calculée au prorata du temps de présence pour les collaborateurs à temps partiel.* »

Mme HUIN ajoute que la prime est également calculée au prorata du temps de présence pour un salarié qui aurait été absent plus de 90 jours consécutifs.

Mme DESCAS ajoute que ce principe des « plus de 90 jours consécutifs » est valable pour beaucoup d'autres primes.

- *ii) Point sur les PASD et la prime de partage sécurité : pourquoi les intérimaires sont-ils exclus du dispositif ? En effet, nombre d'entre eux contribuent au recensement des PASD. Cet état de fait crée deux poids deux mesures. (CGT)*

Mme DA-SILVA confirme que le règlement du challenge n'intègre pas les intérimaires dans le dispositif. Il n'est pas prévu de le modifier, afin de rester en cohérence avec l'Eau France.

M. ABUAF s'étonne que les intérimaires participent aux remontées des PASD sans être bénéficiaires du challenge : la Direction juge-t-elle la situation équitable ?

Mme DA-SILVA répète que cette décision réglementaire est partagée dans l'Eau France. Elle procède d'une certaine logique puisque les AT potentiels des intérimaires n'impactent pas le taux de l'entreprise, mais celui de leur entreprise de travail temporaire de rattachement.

Mme DUCHEVET ajoute que la remontée de PASD bénéficie à la sécurité de l'ensemble des collaborateurs, intérimaires compris.

M. ABUAF maintient qu'il conviendrait, puisque les intérimaires travaillent aux remontées des PASD, de les inclure dans le dispositif. À défaut, il faudrait ne rien leur demander.

Mme DUCHEVET souligne qu'au-delà de toute dimension pécuniaire, signaler des risques et situations dangereuses relève d'un devoir de vigilance qui fait partie intégrante des missions d'un collaborateur.

M. CHICHE précise qu'outre la problématique d'équité justement pointée par M. ABUAF, la CGT ne défend pas le principe des primes, trop aléatoires et qui ne rentrent pas dans le salaire. Dans le cas du challenge Sécurité, l'ensemble des salariés participent et les objectifs, notamment ambitieux, ne sont pas encore atteints : d'autres modalités financières, de reconnaissance ou d'orientation pourraient les motiver davantage encore dans ce but.

Mme DESCAS ajoute son intention de consulter les élus nationaux CGT, car le fait d'exclure les intérimaires de l'accession à la prime pourrait tenir d'une illégalité de traitement en termes de rémunération. Comme souligné par les précédents intervenants de l'organisation syndicale, ces intérimaires participent à l'effort de remontée des PASD.

L'entreprise a fait le choix d'embaucher majoritairement en intérim contre l'avis de la CGT, qui en appelle à des contrats plus pérennes. Cela étant, la situation étant celle-ci, du moins faudrait-il ne pas encore accentuer davantage ces disparités en creusant les différences de rémunération.

c. De nombreux salariés ne sont pas en possession du registre d'observation, une mise à jour de ce document obligatoire va-t-elle être faite ? (FO)

Mme HUIN fait état d'un travail avec la DRH pour mettre à jour les affichages obligatoires. Un point est effectué pour confirmer que tout ce qui doit être affiché l'est bien, ceci comprenant le registre d'observation.

M. FAVREAU rappelle que le registre d'observation devrait normalement être à disposition sur les chantiers. Il en faudrait un exemplaire dans chaque véhicule, car le salarié doit être en possession du document.

La problématique n'est d'ailleurs pas nouvelle, au point qu'il avait été déjà évoqué en CHSCT que les modèles imprimés et agrafés ne conviennent pas à un document obligatoire de ce type, duquel il ne devrait pas être possible de retirer une feuille. Pourtant, le système n'a pas évolué.

Mme DA-SILVA confirme que cette problématique a bien été communiquée à nouveau à la DRH.

M. COMLAN appuie les propos de M. FAVREAU et rappelle qu'une discussion équivalente s'était tenue en CSSCT au cours de la précédente mandature.

Mme DUCHEVET en prend bonne note.

d. L'ensemble des équipes travaux ne sont pas équipés de l'outil Garrett (détecteur de métaux), une mise à jour est-elle envisagée ? (FO)

Mme DA-SILVA indique aux collaborateurs non dotés de l'outil qu'ils peuvent l'obtenir sur demande auprès du magasin à raison de 1 par équipe, comme confirmé par Frédéric MICHOT.

M. FAVREAU précise que la première distribution des Garrett avait historiquement été motivée par un accident ayant entraîné la mort, une personne ayant coupé un câble électrique qu'il croyait être un tuyau d'eau. Toutefois cette campagne de dotation date de cinq ou six ans, de sorte que certains collaborateurs, ignorant jusqu'à l'existence de l'outil, n'effectuèrent pas la demande. Il faudrait une nouvelle vague de sensibilisation.

Mme DUCHEVET note que la question posée ne portait que sur la possibilité d'être doté de l'outil. FO demande donc, en sus, de procéder à une communication via les « Minutes sécurité ».

M. FAVREAU confirme. Il faudrait à la fois communiquer et s'assurer de passer les commandes nécessaires, ce d'autant que les tuyaux de la future campagne de modernisation des branchements PEPD se confondent aisément avec des câbles électriques.

Mme DUCHEVET prend bonne note de la demande de FO et y associe M. HUIN : il faudra transmettre l'information via les « Quarts d'heure sécurité » pour toutes les équipes.

Mme HUIN quitte la séance.

III. Information en vue d'une consultation sur la modification du règlement intérieur VEDIF

Un document est projeté en séance.

Mme LACHENAUD précise que le règlement intérieur, assorti des modifications envisagées indiquées en bleu, a été transmis avec la convocation. Ces modifications sont les suivantes, en souligné dans le présent procès-verbal :

- À l'article II. 8 « *Exécution des activités professionnelles* » : « *L'Établissement a pour obligation d'afficher une neutralité politique, philosophique et religieuse à l'égard de ses clients privés ou publics et les principes de la laïcité. Les salariés amenés à entrer en contact avec les clients doivent avoir un comportement compatible avec cette obligation. Ils ne doivent pas présenter de signe extérieur ni tenir des propos manifestant leurs opinions (religieuses, philosophiques, politiques) qui entrent en contradiction avec cette obligation de neutralité.* » ;
- Les articles II.9.1 « *Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel* », II.9.2 « *Interdiction et sanctions du harcèlement moral* » et II.9.3 « *Interdiction des actes de discrimination* » sont complétés pour intégrer la mise en jour des textes législatifs correspondants ;
- L'article II.9.6.5 « *Lanceurs d'alerte* » est intégré.

S'agissant des 9 annexes, l'UES n'a pas fourni de document comparatif. Les modifications qui ressortent concernent :

- L'annexe 3, Guide éthique du Groupe Veolia : un ajout d'un chapitre sur la Raison d'être et un ajout sur le dispositif du droit d'alerte, ceci notamment en lien avec la loi dite « Sapin 2 » entrée en vigueur en 2016 et la loi sur le devoir de vigilance entrée en vigueur en 2017. En outre, quelques développements sont modifiés concernant la partie « Comité éthique » ;
- L'annexe 4, Guide de conformité au droit de la concurrence : seule modification mineure, l'ajout d'une phrase dans son introduction concernant la Raison d'être ;
- L'annexe 6, Code de conduite anti-corruption du Groupe Veolia : ajout d'illustrations pour aider les collaborateurs à comprendre les obligations, identifier les comportements à risque et les éviter ;
- L'annexe 7, Charte d'utilisation du droit d'alerte éthique au sein de Veolia : plusieurs modifications qui concernent plus particulièrement la procédure de droit d'alerte avec la mise en place de la plateforme Whispli.

Mme DA-SILVA ajoute que le règlement intérieur et l'ensemble des 9 annexes, dont celles modifiées, ont bien été transmis aux élus et figurent dans le *drive* sur lequel pointait la convocation.

M. PECKET cite l'ajout dans l'article II. 8 « [...] *ne pas présenter de signe extérieur ni tenir des propos manifestant leurs opinions (religieuses, philosophiques, politiques).* » Où commencent le fait de ne pas présenter de signe extérieur et le début de la discrimination à cause de convictions religieuses ?

Mme DUCHEVET répond que les situations s'étudient au cas par cas.

Mme DA-SILVA fait observer que cet élément concerne spécifiquement « *Les salariés amenés à entrer en contact avec les clients* ».

M. PECLET invite à veiller qu'une ou un collègue ne se retrouve pas dans une situation compliquée à cause d'une personne intolérante.

Mme DA-SILVA assure comprendre le souci de M. PECLET. L'esprit du texte est de demander qu'en tant que représentants du service public de l'eau, les collaborateurs affichent vis-à-vis des clients une neutralité absolue, c'est-à-dire aucun signe.

M. PECLET s'interroge : qu'en sera-t-il d'une barbe, par exemple ? L'article rédigé ainsi apparaît dangereux dans ses interprétations possibles.

Mme DUCHEVET assure que la phraséologie choisie correspond aux exigences du métier et à la neutralité nécessaire vis-à-vis des clients. Si des situations particulières se présentaient, elles seraient traitées au cas par cas.

M. CHICHE se joint à l'inquiétude de M. PECLET quant à l'article II.8. Ce qui constitue un signe, au contraire de propos qui peuvent être objectivés, peut tenir de l'interprétation de chacun. La CGT en appelle à la vigilance à ce sujet.

Mme DUCHEVET fait remarquer que l'élément « *ne pas présenter de signe extérieur* » faisait déjà partie de la précédente mouture du règlement intérieur. C'est la partie de la phrase qui suit, « *ni tenir des propos manifestant leurs opinions* », qui a été ajoutée.

M. CHICHE maintient que les représentants du personnel sont légitimes à s'inquiéter de possibles dérives d'interprétation par des clients, particulièrement dans le contexte actuel et alors que lesdits clients ne sont pas tenus aux obligations des salariés.

Mme DUCHEVET fait remarquer que la question de l'interprétation potentiellement restrictive d'un client n'apparaît pas dans le règlement intérieur.

Mme DESCAS remarque que l'article II.8 réfère maintenant également aux « principes de la laïcité ». Est-il possible de préciser ?

Mme DUCHEVET répond que la Direction se réfère ici à la définition et aux principes de la laïcité dans leurs acceptions classiques.

Mme BEHAL en appelle à intégrer dans les en-têtes des pages du nouveau règlement « règlement applicable à compter du [date] » pour ne pas confondre cette mouture avec les précédentes et ne pas devoir chercher dans le document sa date d'actualisation.

Mme DA-SILVA précise que l'article V du règlement intérieur est consacré à rappeler à quelle date celui-ci entre en vigueur, après quoi le règlement est signé et daté. Cela étant, préciser sa date d'entrée en application en bas de chaque page ne posera pas de difficulté.

Mme LACHENAUD prend le point.

Mme BEHAL demande s'il est prévu, en plus de la mise à jour du règlement intérieur sur l'affichage et l'Intranet, une forme d'alerte pour avertir les collaborateurs qu'il a été modifié.

Mme DA-SILVA confirme qu'une communication pourra être prévue sur le sujet.

M. CHICHE salue les ajouts réglementaires au règlement, puis cite l'ajout de la page 7 : « *Un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a été désigné.* » Il serait bon de faire connaître ledit référent et le dispositif de recours.

Mme DA-SILVA précise que les noms des référents, de la Direction et du CSE, sont communiqués dans les affichages et qu'une rapide recherche sur l'Intranet permet de les retrouver. Ces éléments dûment remis à jour sont également portés à la connaissance des RH qui pourront aiguiller les collaborateurs. Les élus sont également invités à les orienter s'ils venaient à être sollicités.

M. CHICHE souligne que tout le monde n'a pas naturellement recours à l'Intranet et qu'une simple recherche ne permet pas à un usager peu habitué de trouver l'information. En outre, il n'est pas toujours facile de s'adresser à sa hiérarchie dans des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes. C'est d'autant plus vrai si le problème provient de ladite hiérarchie. Il faudrait faire encore mieux connaître à tous qui sont les référents, que ce soit en simplifiant l'usage de la recherche sur l'Intranet ou en renforçant les affichages.

Mme DUCHEVET en prend bonne note.

Mme BEHAL, en sa qualité de référente, précise qu'un travail est en cours pour fournir bientôt à tous les collaborateurs une fiche comportant les noms des référents Direction et CSE, ainsi que leurs numéros de téléphone et courriel.

Mme DESCAS souligne que des personnes qui se sentent harcelées sexuellement ou moralement se trouvent dans une situation psychique difficile. À l'instar d'un blessé, elles n'ont pas la capacité de s'auto-secourir. Il est donc important de « mâcher le travail » à tous les salariés. En ce sens, l'initiative présentée par Mme BEHAL est à saluer.

Mme DUCHEVET précise que le présent point constituait un point d'information. La consultation du CSE est programmée pour le prochain CSE.

Mme CHICHE annonce que la CGT se réservera le droit de poser de nouvelles questions pour le mois suivant.

Mme DA-SILVA invite les organisations syndicales à transmettre leurs éventuelles interrogations supplémentaires par écrit avant la prochaine séance.

IV. Présentation de la politique Care de l'Eau France

Mme DA-SILVA précise que la présentation de la politique Care de l'Eau France, communiquée avec la convocation, avait vocation à être déclinée auprès des différentes instances ainsi que de tous les CSE de Veolia Eau France.

S'agissant du cinquième volet du Care « *S'engager dans nos territoires* », il vise à favoriser et soutenir l'engagement sociétal et solidaire. Il est prévu d'octroyer « *1 jour par an et par salarié pour la réalisation de toute action bénévole dans une association d'utilité publique (cette association doit figurer dans la liste officielle ARUP [Association reconnue d'utilité publique] et posséder un numéro RNA [Répertoire national des associations]). Cette journée doit faire l'objet d'une demande au moins 30 jours à l'avance à des fins d'organisation du service.* »

Dans ce but, la Direction produira un formulaire qui devrait être disponible dans l'Intranet pour communiquer sur le sujet et permettre aux intéressés d'envoyer leur demande. Le formulaire sera à soumettre au responsable hiérarchique, puis devra être validé par le manager et le RH qui contrôleront simplement que les conditions prévues sont remplies, à savoir l'inscription dans la

liste ARUP de l'association et l'existence d'un numéro RNA. Après réalisation de sa journée, il sera demandé au collaborateur de fournir un justificatif de présence qui sera, de même, mis à disposition des collaborateurs pour être tamponné/signé par l'association.

Le National a indiqué que, dans un premier temps, ces absences d'un jour seraient rapportées dans Chrono en tant qu'absences autorisées payées. Un motif spécifique devrait ensuite être intégré dans l'outil, sans doute au cours de l'été.

Mme ALLAIN estime que, si l'idée est bonne, la lourdeur de la procédure risque de freiner les bonnes volontés des collaborateurs.

Mme DA-SILVA précise que l'attestation à rendre sera préremplie afin que le collaborateur n'ait qu'à la présenter pour tampon et signature à l'association.

Mme DUCHEVET ajoute que la Direction prend tout de même le point afin que le formulaire de demande soit simple et que l'association n'ait qu'à tamponner/signer le justificatif prérempli.

Mme DESCAS recommande de prévoir le formulaire sur LUCI également.

Mme DA-SILVA exprime un doute quant à la possibilité de l'intégrer dans un délai court. Par ailleurs, LUCI se prête davantage aux formulaires simples, mais disconvient lorsque des contrôles sont à effectuer ou que plusieurs personnes doivent signer. Dans un premier temps, un formulaire papier sera donc proposé.

Mme BEHAL déduit de l'expression « *demande d'autorisation d'absence* » de Mme DA-SILVA que certaines demandes pourraient être refusées.

Mme DA-SILVA confirme ne pas exclure d'éventuels refus à la marge en fonction des contraintes de service, mais le délai prévu de 30 jours devrait permettre de s'organiser dans la majorité des cas.

Mme BEHAL ajoute que, si un tel cas se présentait, le refus devrait être motivé et le manager devrait l'expliquer au collaborateur.

Mme DUCHEVET confirme.

S'agissant de ce même volet n° 5, M. ABUAF note que l'engagement sur les territoires peut provenir du salarié d'une part, comme discuté à l'instant, mais aussi de l'entreprise. Qu'en est-il ?

Mme DUCHEVET explique que, comme indiqué sur cette page 8, « *les deux dispositifs ne se cumulent pas* ». VEDIF a opté pour laisser l'initiative individuelle à ses salariés.

M. ABUAF demande quand le dispositif sera applicable.

Mme DUCHEVET répond que le dispositif serait théoriquement applicable dès maintenant, mais qu'il reste à se mettre en ordre de marche opérationnel, les formulaires n'étant pas tout à fait prêts.

V. EPT

a. Nombre d'intérimaires et de prestataires depuis la sortie des EPT ? (FO)

Mme DUCHEVET rappelle que, face à la sortie des EPT au 1^{er} janvier 2024, la Direction avait pris la position de principe de ne pas initier immédiatement de démarches de diminution de ses prestataires et intérimaires afin de prendre d'abord la mesure de la future activité à supporter, tant au niveau de la Clientèle que sur le terrain.

Cette position de principe s'est avérée pertinente puisque, des premiers constats, les EPT ne sont pas encore en bon ordre de marche sur le terrain. En parallèle, le gel a entraîné des suppléments d'activités et le CRC reçoit beaucoup d'appels concernant les factures de clôture.

Tel que prévu donc, la Direction maintient le délai de 3 mois ménagé après le 1^{er} janvier pour continuer de mesurer la manière dont la situation évolue. Fin mars, un point d'étape permettra d'estimer avec les différentes entités la pertinence ou non de diminuer la part des prestataires, sous-traitants et intérim. Rien n'est figé en cette année particulière qui devra permettre de dûment terminer le contrat.

Pour donner des perspectives, ont été enregistrés :

- Au centre Marne : 31 intérimaires fin janvier 2024, 38 intérimaires fin janvier 2023 ;
- Au centre Seine : 22 intérimaires fin janvier 2024, 11 intérimaires fin janvier 2023 ;
- À la Clientèle : 44 intérimaires fin janvier 2024, 50 intérimaires fin janvier 2023.

Les ordres de grandeur restent donc globalement semblables.

Mme DESCAS émet un point de vigilance concernant les effectifs intérimaires du CRC. Beaucoup des contrats se terminent ce 29 février alors que l'activité connaît couramment des fluctuations trimestrielles. Dès le 1^{er} avril, la baisse d'activité qui sera sans doute constatée fin mars se résorbera et l'activité deviendra plus forte : il ne faudrait donc pas se dépouiller prématurément des effectifs du CRC, ce d'autant que les congés d'été approchent et que des complexités sont à prévoir pour les JOP 2024.

Ainsi le CRC s'apprête à perdre des personnes formées, auxquelles l'ensemble du CRC a consacré du temps pour les accompagner dans leur montée en compétences, et qui seront probablement remplacées bientôt pour faire face à un nouveau pic d'activité par des nouveaux qu'il faudra former. Il conviendrait plutôt de pérenniser ces effectifs.

M. VOISINE déduit du point d'étape programmé en fin de premier trimestre que le sujet reviendra en CSE.

Mme DUCHEVET confirme : les élus seront informés une fois le point réalisé avec les exploitants.

Mme BOUREGBA sollicite un point ultérieur pour indiquer combien des 44 intérimaires actuellement présents à la Clientèle auront été titularisés.

Mme DUCHEVET en prend note : a priori, seront titularisés autant d'intérimaires que de postes ouverts.

M. ABUAF appuie la problématique de remplacer des intérimaires en fin de contrat par d'autres qu'il faudra former. Par ailleurs, les managers ignorent quand se terminent certains contrats. Ils doivent aller rechercher eux-mêmes l'information, ce qui complique d'autant l'organisation. Quelles solutions la Direction pourrait-elle trouver ? Pourquoi changer d'intérimaires en se privant de ceux déjà formés ?

Mme DUCHEVET note l'inquiétude de M. ABUAF. Cela étant, ses questions ne correspondant pas à celle préparée pour répondre à l'instance, la Direction n'a pas de réponse immédiate à lui apporter.

- b. CRC : Du fait de la sortie des EPT Est Ensemble et Grand-Orly Seine Bièvre, le service a connu un surcroît d'activité en dépit des solutions de contournement proposées aux habitants de ces communes. Les indicateurs de performances du CRC seront-ils neutralisés durant la période de janvier et février ? (CGT)*

Mme DUCHEVET explique que les lignes dédiées aux problématiques de factures de clôture ne sont pas comptabilisées dans les Indicateurs de performance (IP). Il n'est donc pas nécessaire de neutraliser les IP du CRC en janvier et février, qui sont d'ailleurs bons.

Mme DESCAS indique avoir été informée que les numéros dédiés avaient été mis en place dans cet esprit.

Mme DUCHEVET précise : ces numéros l'ont aussi été pour comptabiliser les appels, suivre l'activité et disposer ultimement d'un retour d'expérience afin d'anticiper la future clôture de l'entreprise VEDIF.

Mme DESCAS en prend bonne note, mais précise que les collaborateurs ont seulement été informés de la non-comptabilisation des lignes dédiées dans les IP. Sur le terrain toutefois, le dimensionnement des effectifs a été réalisé de manière à pouvoir continuer de prioriser les clients actuels de VEDIF, de sorte que les clients sortants qui n'avaient pas pu obtenir une réponse via une ligne dédiée ont souvent rappelé via « le 09 ».

Mme DUCHEVET confirme avoir été mise au courant de cette tendance.

Mme DESCAS conclut : s'il faut se réjouir que les IP n'aient pas été impactés, les conditions de travail des collègues l'ont tout de même été par le surcroît d'appels. La CGT tenait à le souligner, car cette situation illustre le point soulevé précédemment. Quand bien même les EPT sont sortis du périmètre de VEDIF, les problématiques ne disparaîtront pas immédiatement. Au CRC, au-delà des factures de clôtures, il faut encore lever les incompréhensions des anciens clients. Ces tendances mettront du temps à se résorber, le surcroît d'activité doit être anticipé commanderait de maintenir les effectifs actuels au-delà de la fin février.

Mme DUCHEVET assure avoir bien entendu la position de la CGT. Comme indiqué précédemment, la Direction a fixé 3 mois après lesquels elle prévoit, à la fin mars, de regarder les chiffres pour mesurer les éventuelles adaptations d'effectifs pertinentes.

- c. Nous avons observé que les EPT sortants (Est-Ensemble et GOSB) ne sont pas présents lors des coupures d'eau qui les affectent. Par conséquent, le rendement escompté n'est*

pas atteint. Comment la Direction compte-t-elle identifier ces divergences pour assurer le maintien des IP de VEDIF ? (CFDT)

Mme DUCHEVET souligne préliminairement que le rendement sera difficile à calculer en raison de l'absence de déconnexion des réseaux entre les EPT et le territoire du SEDIF. Ainsi, sans même prendre en compte les dysfonctionnements des EPT, la mesure sera complexe à réaliser et n'atteindra pas le degré de précision obtenu précédemment.

Cela étant, des précautions contractuelles ont été prises dans l'avenant avec le SEDIF pour estimer le rendement de réseau, doublées de précautions supplémentaires si VEDIF venait à porter à la connaissance du SEDIF des informations propres à justifier de la dégradation des hypothèses prises ensemble.

Depuis le début de l'année, l'Établissement consigne tous les événements venant corroborer le fait que les EPT ne sont pas diligents dans la réparation des fuites et que leurs délais d'interventions sont plus longs, entraînant une potentielle dégradation du rendement de réseau. À ce propos, la Direction remercie tous les acteurs qui s'appliquent à faire remonter de telles situations. Sur cette base, le cas échéant, il faudra savoir justifier au SEDIF le passage en mode dégradé du calcul du rendement de réseau sans que l'IP de VEDIF en soit impacté. Un premier état de la situation a déjà été transmis dans ce but.

Ce ne sera pas évident, mais l'objectif est que ces précautions, assorties des arguments que présentera la Direction de VEDIF, permettent de neutraliser l'IP s'il venait à être dégradé sans que l'Établissement soit à l'origine de cette dégradation.

M. CIESLAK demande si des comptages ont été mis en place par GOSB et Est Ensemble.

Mme DUCHEVET répond par la négative. Il n'est pas certain que les EPT conservent les télérelevés. Quant à la déconnexion des réseaux, le projet prendra des années.

Quoique de très peu, l'Établissement ne tiendra pas cette fois les 90 % d'objectif réseau pour plusieurs raisons qui ne sont pas forcément liées à son activité. Il conviendra donc de rester très proactifs sur le rendement de réseau, ce qui supposera un plan d'action encore plus resserré en 2024 pour répondre aux attentes des clients et de l'environnement, nonobstant le fait que les EPT ne soient pas au rendez-vous.

Enfin et encore une fois, les collaborateurs sont invités à faire remonter les dysfonctionnements constatés des EPT afin de consolider l'argumentation qui sera à présenter au SEDIF.

VI. Contrat SEDIF

En préambule, Mme DUCHEVET souligne que si, par principe, les questions des organisations syndicales ont été inscrites à l'ordre du jour, la Direction ne pourra pas répondre à toutes les attentes que ces questions portent.

Mme BOUREGBA observe que toutes les questions posées par les organisations syndicales n'ont pas été portées à l'ordre du jour puisqu'aucune des questions de la CFDT ne s'y trouve. Si la Direction a pris soin de communiquer des réponses par courriel, le fait d'avoir sélectionné certaines questions et d'en avoir écarté d'autres interroge.

Mme DA-SILVA précise que les questions évoquées, qui émanaient de la CFDT et de la CGT, n'ont pas été portées à l'ordre du jour parce qu'elles avaient déjà été formulées de façon similaire

le 26 janvier et que des réponses avaient alors été apportées. *Par ailleurs, ces réponses n'ont pas évolué depuis.* Cela étant et pour lever toute ambiguïté, la Direction a effectivement pris le soin d'apporter des réponses par courriel. Elles reprenaient simplement les éléments déjà transmis en séance du 26 janvier.

Mme BOUREGBA s'en étonne, n'ayant pas mémoire de questions similaires à « *Quel est le calendrier pour les rendez-vous 2024 avec les organisations syndicales, relatif au futur contrat ? Quels sont les impacts sur la nouvelle organisation ?* » le 26 janvier.

Mme DA-SILVA rapporte la réponse de la Direction concernant la seconde question : VEDIF ne peut pas répondre, n'ayant pas apporté de réponse à l'appel d'offres. Quant au futur calendrier, Bernard CYNA avait indiqué que les actions contentieuses en cours ne permettaient pas d'en transmettre un pour le moment.

Mme BOUREGBA avance que les impacts organisationnels ne concerneront pas Veolia, mais VEDIF, pour organiser le tuilage.

Mme DUCHEVET explique que le tuilage sortant, non lié à VEDIF, sera structuré à l'aune de ce dont l'entité entrante aura besoin pour fonctionner ensuite. Il en aurait été de même pour n'importe quel autre candidat si Veolia n'avait pas remporté l'appel d'offres. Ainsi l'organisation visera la future nouvelle société et non VEDIF, et cette organisation s'engagera une fois les recours précontractuels terminés.

M. CHICHE explique que la première partie de la question de la CGT, non portée à l'ordre du jour, portait sur le contrat et le SEDIF. Si la Direction avait effectivement répondu le 26 janvier, des évènements ont eu lieu entretemps.

Mme DUCHEVET fait remarquer que le recours, déjà engagé le 26 janvier, reste d'actualité.

M. CHICHE maintient qu'une organisation syndicale reste légitime à poser une question similaire lorsque, le temps ayant passé, la situation présente peut apparaître différente. Par ailleurs, certains questionnements de la CGT, comme « *Y aura-t-il une refonte de certains services ?* », auraient pu trouver réponse sans rien divulguer de précis du contrat. De telles interrogations demeurent au sein des salariés, qui n'ont pas été levées par les premières garanties apportées M. CYNA et la Direction le 26 janvier. Il aurait, a minima, été bon de les porter à l'ordre du jour.

Mme DUCHEVET répète que, comme exprimé le 26 janvier, aucun élément organisationnel supplémentaire ne sera transmis jusqu'à l'épuisement de tout recours suspensif. En ce sens, la question posée amène la même réponse que le mois précédent et la Direction est légitime à ne pas prendre des questions équivalentes à celles déjà posées.

M. CHICHE prend acte de la divergence d'analyse entre la CGT et la Direction, l'organisation syndicale estimant sa question différente de celles posées le 26 janvier. De plus, les salariés ont jugé légitime de la poser à nouveau malgré les réponses apportées le mois précédent. Ceci souligné, la CGT en appelle à obtenir toutes les réponses nécessaires une fois le recours terminé, car les attentes sont nombreuses parmi les salariés de l'entreprise.

Mme DUCHEVET confirme garder à l'esprit ces attentes.

Mme DA-SILVA précise que, Veolia ayant répondu à l'appel d'offres, c'est Veolia et non VEDIF qui apportera des réponses.

Mme DESCAS souligne que les salariés s'interrogent quotidiennement quant aux futurs impacts organisationnels du nouveau contrat. Par ailleurs, la Direction communique déjà partiellement par

le biais de courriel, mais ceux-ci ne répondent pas aux inquiétudes. Comme le soulignait M. CHICHE, la CGT se doit de porter les questions des salariés en instance quand bien même elles ne trouvent aucune nouvelle réponse. C'est le travail des représentants du personnel.

Mme DUCHEVET assure avoir conscience de la complexité de la situation.

- a. *En vertu de quoi et sur la base de quel texte contractuel, il n'est pas possible de communiquer sur l'offre Veolia aux membres du CSE ? (CFE-CGC)*

Mme DUCHEVET rappelle préliminairement que c'est bien Veolia, et non VEDIF qui a été à l'origine de l'offre au SEDIF et que c'est donc Veolia qui dispose de l'ensemble de l'offre. Ceci rappelé et quand bien même le Comité syndical a délibéré en faveur de Veolia, pour des raisons de confidentialité, il est hors de question de communiquer en externe ou en interne sur les éléments de l'offre tant que le contrat n'est pas signé puisque le recours de Suez en référé précontractuel est encore en cours. Ce référé étant suspensif, il empêche la signature et le délibéré de l'audience du 27 février est encore en attente.

M. DEJEAN s'enquiert d'une éventuelle limite dans les recours que peut engager Suez. Il pourrait sinon s'avérer impossible d'organiser la période de tuilage pour bien démarrer le prochain contrat.

Mme DUCHEVET précise ne pouvoir répondre que sur la base des informations connues et de ses connaissances des procédures juridiques. Le recours actuellement engagé par Suez est dit « précontractuel ». Il s'agit d'une mesure d'urgence qui intervient avant signature du contrat et qui l'empêche. Si le délibéré était en faveur du SEDIF, Suez pourrait engager un recours auprès du Conseil d'État. Toutefois, ce recours n'arriverait pas à son terme puisque la signature du contrat ferait tomber la procédure. Or, si le tribunal venait à délibérer en faveur du SEDIF, ce dernier pourrait organiser la signature avec Veolia, faisant ainsi s'éteindre le référé au Conseil d'État.

Si le recours précontractuel venait à donner raison à Suez, le contrat ne pourrait pas être signé. Dans ce cas, il est probable que Veolia rechercherait les moyens d'engager également un recours.

Une fois le contrat signé, Suez pourrait en revanche engager des recours non plus sur la procédure de l'appel d'offres, mais sur le fond. De telles procédures ne seraient toutefois pas suspensives pour signer le contrat et démarrer sa préparation. Elles pourraient faire ultimement tomber l'attribution du contrat, mais à l'issue de délais bien plus longs.

Mme ALLAIN s'enquiert de la date à laquelle les parties auront connaissance du délibéré du tribunal.

Mme DUCHEVET répond qu'aucune date n'a été fixée, mais que le délai devrait être de 8 et 15 jours.

- e. *Qui est pressenti pour s'occuper du nouveau contrat et quid de tous ceux qui se sont occupés de l'offre, auront-ils un rôle à jouer ou quitteront-ils VEDIF ? (CFE-CGC)*

Mme DUCHEVET indique que la question est prématurée, la Direction ne disposant pas des éléments pour répondre actuellement.

Mme BEHAL souhaiterait savoir quand la Direction répondra.

Mme DUCHEVET réaffirme que, dès le contrat signé, Direction, instances, collaborateurs et parties prenantes se mettront en ordre de marche pour démarrer les discussions nécessaires. Les éléments concernant ces sujets seront donc communiqués aux élus lorsqu'ils seront stabilisés et que les échanges pourront s'ouvrir.

Mme BEHAL en déduit que ce pourrait être dès la signature du contrat.

Mme DUCHEVET répond par la négative, car tout dépend du type de précisions demandé. Dans le cas de la présente question, il faudra plusieurs étapes préliminaires avant que soit clairement défini qui fera quoi dans le cadre du prochain contrat.

Mme BEHAL avance que, dès aujourd'hui, il est connu que ceux qui se sont occupés de l'offre ne pourront pas être dans le nouveau contrat.

Mme DUCHEVET s'étonne de cette affirmation et précise ne pas en partager la teneur.

Mme BEHAL complète : une fois le contrat signé par André SANTINI, Président du SEDIF, un nouveau paysage se dessinera pour démarrer « VEDIF 2 » et certaines personnes ne seront pas forcément incluses dans ce paysage. La question de la CFE-CGC n'avait pas pour but de piéger d'une quelconque façon la Direction, mais les gens parlent et sont inquiets.

Mme DUCHEVET assure ne pas douter des intentions de la CFE-CGC, mais réaffirme que le devenir des collaborateurs, qui fait évidemment partie des sujets à aborder, le sera après signature du contrat.

M. LIEGRE s'enquiert d'une éventuelle communication de la Direction dès le délibéré rendu, ne serait-ce que pour en donner l'issue.

Mme DUCHEVET répond par la négative. La Direction ne communiquera pas sur les éléments de justice, considérant les rebondissements potentiels et incertains qui pourraient se produire, les parcours légaux étant potentiellement plus complexes que vulgarisés en séance. L'information ne sera transmise qu'à la signature du contrat.

f. Quelle est l'organisation pressentie pour la période de tuilage ? Est-ce le personnel VEDIF actuel qui devra, en plus de ses missions actuelles, s'en occuper ou une équipe dédiée est-elle prévue ? (CFE-CGC)

Mme DUCHEVET répond qu'aucune équipe « tuilage » particulière ne sera prévue pour le tuilage de VEDIF en tant qu'entité sortante. Ce seront les collaborateurs qui clôtureront le contrat en lien avec leurs missions, à tous les niveaux, en réalisant le travail nécessaire pour cette fin de contrat à l'instar, quoiqu'en proportion différente, de ce qu'il avait fallu effectuer pour la sortie des EPT. C'est pour cette raison d'ailleurs que les retours d'expériences liés à la période de sortie des EPT seront précieux.

M. CHICHE sollicite davantage de précision quant aux dispositions particulières de sortie de contrat.

Mme DUCHEVET renvoie M. CHICHE à l'annexe 49, présente dans le contrat depuis 3 ans. Elle a déjà servi de guide pour la sortie des EPT.

M. CHICHE confirme l'avoir à l'esprit, mais il conviendrait d'en rappeler le contenu ici pour les collaborateurs qui n'en connaîtraient pas les détails.

Mme DUCHEVET précise qu'il ne sera pas nécessaire de présenter l'annexe 49 dans tous ses arcanes aux collaborateurs. Ils auront simplement, en cohérence avec leur métier respectif, des missions particulières à mener. Certaines ont d'ailleurs déjà été abordées dans les équipes. L'annexe 49 recense notamment les informations à transmettre au SEDIF et à l'opérateur entrant, ce qui suppose essentiellement de préparer des fichiers et des dossiers. Tout ceci a déjà été appliqué à la lettre pour les EPT, ce qui a permis de préparer, à dimension « 15 % », ce qu'il faudra réaliser en fin de contrat.

g. Les RCR et RCO comptabilisés devront-ils être soldés à la fin du contrat ? (FO)

Mme DA-SILVA rappelle qu'une campagne sur les Repos compensateurs de remplacement (RCR) et les Repos compensateurs obligatoires (RCO) est menée depuis plusieurs mois. À destination plus notable des collaborateurs dont les soldes sont particulièrement importants, cette campagne a permis de rappeler les règles de prise ou de paiement des RCR et RCO et elle s'applique à épurer les soldes des compteurs les plus importants. Ces actions continuent et continueront. Au 31 décembre enfin, un état des lieux sera réalisé et tout ou partie des RCR et RCO feront l'objet d'un paiement par défaut.

M. CIESLAK évoque la tolérance coutumière permettant de prendre les congés de l'année antérieure jusqu'à la fin du mois de mars. Faudra-t-il cette fois, en fin d'année 2024, avoir soldé les congés de l'année ?

Mme DA-SILVA rappelle que cette tolérance permet des reports exceptionnels, mais que, par principe, tout congé doit être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année. Ces reports exceptionnels doivent en outre être motivés par des raisons de service, comme prévu dans l'Accord interentreprises (AIE). Cette règle continuera de s'appliquer. Il sera demandé aux managers de suivre la planification des congés sur l'année en cours pour que les collaborateurs n'oublient pas de les poser. Sous unique condition qu'ils ne pourraient tous être pris pour raisons de service, les droits à congé restants seront reportés jusqu'au 31 mars 2025 puisque ces droits seront transférés d'une entité à une autre.

Mme ALLAIN précise que les absences de très longue durée constituent aussi une raison valide de report.

Mme DA-SILVA confirme. Cela étant, si les compteurs des collaborateurs concernés s'avéraient trop importants, peut-être conviendra-t-il plutôt d'en réaliser le solde.

M. COMLAN demande à partir de quelle hauteur les compteurs de RCR et RCO sont considérés « *importants* » par la DRH.

Mme DA-SILVA rappelle en préambule la règle théorique de prise des RCR et RCO : dès lors que 7 heures sont acquises au titre des RCR et RCO, elles doivent être prises. Il serait donc possible de considérer « important » tout solde qui dépasserait les 7 heures. Dans le cadre de la campagne, ont toutefois été considérés à traiter prioritairement les compteurs RCR/RCO qui cumulaient 100 heures environ ou davantage, mais ce principe de tolérance a été appliqué afin d'épurer en priorité les soldes très importants.

M. CHICHE explique que les collaborateurs ont été très sollicités pour solder leurs congés, ce qui avait laissé supposer que ce serait obligatoire cette année. Ce ne sera pas le cas : c'est tant mieux.

S'agissant des compteurs, il faut rappeler la distinction entre RCR et RCO. Selon la loi, les RCO doivent être pris dans un délai de deux mois. Les contingents de RCO démontrent que ce n'est pas le cas. Voilà qui inciterait à davantage de vigilance partagée, les compteurs de RCO étant accessibles aux responsables. Malgré la piqûre de rappel de la campagne, force est de constater que ces prises ne sont pas appliquées partout.

Mme DA-SILVA souligne que, pour cette raison, les actions continueront. L'étape suivante consistera à sensibiliser individuellement les collaborateurs concernés via un courrier remis en main propre par les managers pour provoquer la discussion, mesurer les potentielles difficultés et discuter de la planification des prises ou paiements de RCR/RCO.

M. FAVREAU s'étonne qu'il soit envisagé de payer des RCO alors qu'il est question de repos compensateurs obligatoires. Pour rappel, le compteur de RCO est abondé au-delà de 42 heures de travail hebdomadaire et le caractère obligatoire de prise des heures de RCO vise à protéger la santé des salariés. Ces heures ne sont pas pensées pour être rémunérées.

Mme DA-SILVA précise avoir indiqué dans sa réponse qu'il serait envisagé au 31 décembre que « *tout ou partie des RCR et RCO [fassent] l'objet d'un paiement par défaut* ». Les situations seront analysées au cas par cas. En attendant, toutes les actions menées actuellement visent à éviter de telles situations. Par exemple, les soldes de RCO de moins de 7 heures de collaborateurs sortis du dispositif d'astreinte seront soldés puisqu'ils ne peuvent plus les prendre.

Mme DUCHEVET assure que le sujet des soldes RCR/RCO fait partie des priorités. Il s'agira à la fois de traiter au mieux les situations qui sont effectivement anormales et de ne pas en générer de nouvelles.

M. TAHRI évoque des consignes de son responsable de service visant à payer très rapidement les RCR et RCO aux soldes trop importants, qui peuvent atteindre de 300 à 500 heures en tout. Certains collaborateurs s'interrogent sur l'impact d'un paiement en une seule fois sur les impôts qu'ils paieront. Une partie d'entre eux souhaitent un étalement dans l'année qui n'a pas été accepté pour tous.

Mme DA-SILVA souligne que les échanges ont débuté avec les collaborateurs concernés depuis la fin 2023 déjà. Différentes modalités avaient alors été proposées, dont des paiements qui auraient pu intervenir en partie sur 2023 et en partie sur 2024. Aujourd'hui, étaler ces paiements sur quelques mois n'empêchera plus qu'une unique année fiscale soit impactée. Cela étant, ces collaborateurs peuvent aussi opter pour la prise d'une partie de leurs heures.

M. TAHRI avance que le cumul des RCO relève d'une mauvaise gestion. Pourquoi serait-ce aux collaborateurs de voir leurs impôts impactés par un paiement en une seule fois ?

Mme DUCHEVET fait remarquer que payer davantage d'impôts signifie, mécaniquement, davantage de rémunération sur une année. En tout état de cause, il faudra assainir les compteurs bien trop chargés.

Mme DA-SILVA ajoute que la règle de prise des congés existe depuis bien longtemps. Elle est rappelée dans les accords et dans le Guide des avantages sociaux. Il serait quelque peu surprenant que les collaborateurs ne la découvrent que depuis quelques mois.

Pour rappel, les heures supplémentaires donnent lieu à leur défiscalisation si un collaborateur peut et choisit de se faire payer des heures qu'il vient d'effectuer. Une fois intégrées au RCR et payées ensuite, l'exonération fiscale ne vaut plus.

Mme BOUREGBA rappelle que les compteurs de RCO trop élevés interrogent en termes de prise en compte de la santé psychique et physique des salariés. Il reste pourtant difficile, encore aujourd'hui, de poser des heures ou des jours : il faudrait communiquer pour que chacun s'applique à faciliter les prises de repos compensateurs.

M. LOUVET appuie le caractère anormal de la situation, avec des compteurs RCO qui peuvent dépasser les centaines d'heures. Comment est-ce possible ? Des erreurs ont dû être faites.

Mme DUCHEVET confirme que ces situations sont anormales et témoignent d'erreurs, particulièrement lorsqu'elles se cristallisent sur quelques collaborateurs.

M. LOUVET estime que, pour ceux dont les compteurs de RCO sont très élevés et s'ils sont obligés de se les voir payer, il conviendrait du moins de trouver un arrangement particulier pour ces paiements. Ces situations ne proviennent pas de nulle part : preuve en est, dans les services, des collaborateurs qui se voient interdire de poser leurs RCO pour des raisons de service. Voilà comment les heures s'accumulent.

Mme DUCHEVET en déduit qu'à tout le moins, quelques-uns ont dû essuyer de nombreux refus pour atteindre autant d'heures au compteur.

M. LOUVET suggère d'inciter à poser des RCO plutôt que des congés.

Mme DA-SILVA indique que cette option a été envisagée.

M. CHICHE rappelle que l'accord d'astreinte, qui date de cinq ans environ, comportait déjà l'engagement d'assainir les compteurs RCR/RCO et d'adopter une position de vigilance partagée, particulièrement sur les RCO. Comme souligné par M. TAHIR, les responsables ont accès aux volumes des compteurs et ils doivent appliquer les règles en vigueur.

Mme DUCHEVET concède que cet objectif n'a pas été atteint : dont acte. Cela étant, le but de la campagne et des actions menées en 2024 est de trouver collectivement des manières de s'améliorer et de régler la situation. Il sera fait au mieux pendant cette année pour assainir et gérer les situations.

VII. Activité de l'entreprise

- a. *Certains services remontent encore des problèmes sur Optitime en dépit des échanges sur ce sujet lors du dernier CSE. À cela s'ajoutent des problèmes sur le nouveau CARTO qui fonctionne au ralenti. Quelles dispositions la Direction compte-t-elle prendre pour pallier ces dysfonctionnements récurrents ? (CGT)*

S'agissant d'Optitime, Mme DA-SILVA indique que plusieurs opérations de purge des données inutiles ont été effectuées fin janvier qui ont permis de désengorger la plateforme. Ses performances sont revenues à l'identique d'avant la période de novembre 2023 et l'application est de nouveau stable. Des incidents ciblés sur certaines DI peuvent encore se présenter, mais qui concernent le plus souvent un problème de données.

Mme DUCHEVET résume : depuis le précédent CSE, de nouveaux problèmes sont survenus. Ceux-là ont également été corrigés. Tout ceci démontre d'une instabilité sur Optitime qui suppose de monitorer l'outil de manière resserrée, ce que fait la DSI. En tout état de cause, la situation est de nouveau fonctionnelle depuis une semaine.

Concernant CARTO, Mme DA-SILVA confirme que la première recherche d'adresse est actuellement plus longue qu'à l'accoutumée. Elle reste toutefois inférieure à 10 secondes. Les équipes ont en outre inscrit l'amélioration des performances de l'outil dans leur agenda de travail.

M. ABUAF donne lecture du témoignage d'une ou un collaborateur : *« Nous rencontrons énormément de problèmes via l'application CARTO. Tout d'abord, c'est très lent pour visionner la consommation ou même les courriers envoyés. J'ai remarqué aussi de grandes difficultés à pouvoir récupérer le numéro de contrat en mentionnant le numéro de compteur. La recherche n'aboutit pratiquement jamais. De plus, des clients m'ont fait remarquer que leur facture était en estimation alors que le module fonctionnait. »*

Mme DESCAS fait également état de dysfonctionnement sur l'interface client, dans la même période. Ainsi, les interfaces côté VEDIF et côté clients ont connu des problèmes concomitants.

Mme DA-SILVA en prend bonne note. Certaines actions ont été menées, d'autres sont en cours. Les points cités seront remontés auprès de la DSI.

Mme ALLAIN souligne les problèmes réguliers abordés en CSE concernant la DSI et les applications. Comme demandé lors de la préparation de l'ordre du jour, il faudrait inviter quelqu'un de cette direction en instance pour répondre directement aux questions des élus.

Mme DUCHEVET s'interroge sur la pertinence d'inviter une personne de la DSI pour parler de dysfonctionnements ponctuels de certaines applications, ce d'autant qu'ils ne seront de toute façon pas réglés en instance. Par ailleurs, de nombreux outils informatiques fonctionnent très bien.

Mme DESCAS défend que, justement, ces dysfonctionnements ne sont pas ponctuels mais récurrents. Malgré les améliorations apportées par la DSI, les problèmes persistent et ces problèmes accroissent la pénibilité du travail des salariés.

Mme DUCHEVET précise : inviter la DSI en CSE pour traiter de sujets structurels est pertinent, mais pas pour des dysfonctionnements spécifiques. Dans de tels cas, les élus effectuent des remontées qui sont prises en notes par la Direction et la DSI en est informée. En complément, chacun est invité à faire remonter des tickets pour informer la DSI au fil de l'eau.

b. Les CCER et d'autres services rencontrent d'énormes problèmes avec la nouvelle application Visio CARTO. Pourquoi celle-ci a-t-elle été changée sans aucune formation ? Que compte faire la Direction pour l'améliorer ? (FO)

Mme DA-SILVA confirme que l'application Visio CARTO a fait l'objet d'une mise à niveau fin 2023 pour gérer son obsolescence technique, mais la DSI précise que ses fonctionnalités sont restées similaires. Seule a changé l'ergonomie des écrans, les données affichées sont les mêmes que précédemment. En outre, une vidéo explicative et un manuel d'utilisation ont été diffusés sur l'Intranet pour informer les utilisateurs qui le souhaitent. Il n'est donc pas apparu nécessaire de mettre en place une formation spécifique.

M. LOUVET témoigne que les CCER se perdent sur Visio CARTO. Il est tellement compliqué de changer de PDS que, dans le cas d'une fuite sur branchement, certains finissent par laisser la fuite sur un autre PDS. Toutes les données s'en retrouvent faussées et l'encadrement peine autant que les CCER à s'y retrouver.

Mme DUCHEVET en déduit que les fonctionnalités auraient en réalité changé.

M. LOUVET confirme.

Mme DUCHEVET prend le point. L'équipe d'Arnaud FARJAT reviendra vers les CCER pour traiter ce point particulier. La DSI en a-t-elle déjà été informée ?

M. LOUVET répond par l'affirmative. Des tickets concernant ce problème ont été adressés. Ce n'est d'ailleurs pas le seul : auparavant, il était possible de récupérer les PDS de toute une rue. Actuellement, il n'est plus possible d'obtenir qu'une seule adresse.

Mme DUCHEVET assure que le point est pris pour demander à la DSI de revenir auprès des centres pour traiter ces difficultés.

M. COMLAN rappelle que Visio CARTO est inclus dans les modules de formation des CCER. L'interface ayant évolué, la formation devient obsolète.

Mme DUCHEVET explique qu'aucune formation particulière n'avait été prévue ou recalibrée parce que, aux yeux de la DSI, les fonctionnalités étaient restées sensiblement les mêmes. Comme elles apparaissent avoir évolué, le sujet se pose effectivement. Ici aussi, le point est pris.

Mme DESCAS confirme, des témoignages recueillis à la Clientèle, que les modifications apportées dépassent la modification de l'interface. Par ailleurs, certaines actions équivalentes ne s'effectuent plus de la même façon de sorte que même la seule dimension ergonomique aurait nécessité une information, voire une formation, ce qui n'a pas été fait.

Mme DUCHEVET assure avoir bien entendu.

M. CHICHE suggère que des collaborateurs de chaque métier concerné par un logiciel soient associés à toute évolution de version avant sa mise en place, afin de garantir que les modifications apportées ne soient pas problématiques ou, si elles s'avéraient complexes, que les utilisateurs soient dûment formés à la nouvelle mouture.

- c. Suite à une situation conflictuelle qui s'est déroulée au SET de Noisy-le-Grand, la Direction locale, via un affichage, a interdit immédiatement l'accès à la mezzanine à une catégorie de salariés, dont les CCER. Qu'est-ce qui justifie cette mesure injuste et discriminatoire ? (CFDT)*

Mme DUCHEVET indique avoir bien à l'esprit le cas particulier évoqué. L'affichage posé, puis retiré trois jours après, visait à gérer la situation pendant le laps de temps nécessaire, à rappeler à tous les principes d'accès des collaborateurs à la mezzanine et à limiter les accès inutiles. Cet affichage a finalement été retiré parce qu'il avait fait l'objet d'interprétations qui différaient de son objectif originel, celui d'aider à revenir à une situation de sérénité dans le lieu de travail en question.

d. Pour quelles raisons la Direction n'a-t-elle pas convoqué un CSE extraordinaire, compte tenu de la gravité des événements qui se sont déroulés au SET de Noisy-le-Grand ? (CFDT)

Mme DA-SILVA explique que la CGT, représentée par Mme DESCAS en sa qualité de membre titulaire du CSE, a sollicité la DRH par courriel le 9 février au titre d'un droit d'alerte pour Risques psychosociaux (RPS) concernant un collaborateur du SET de Noisy-le-Grand.

Conformément aux dispositions de l'article L.2312-59 du Code du travail, ce droit d'alerte doit donner lieu à une enquête conjointe. Aucun CSE extraordinaire n'a toutefois été convoqué dans la mesure où les dispositions de cet article ne le prévoient pas et où aucune demande n'a été formulée en ce sens par la majorité des membres titulaires du CSE.

M. COMLAN remercie la Direction pour ses explications, mais s'étonne, n'ayant eu connaissance d'aucune mauvaise interprétation, d'un prétendu problème de ce type pour justifier du retrait de l'affichage qui avait été utilisé.

Mme DUCHEVET s'inscrit en faux : il ne s'agit pas de prétendre. Remontées prises, la Direction a été mise au courant de mauvaises interprétations de l'affichage par certains collaborateurs.

M. COMLAN témoigne qu'il a été demandé à certaines catégories de salariés de ne plus monter à la mezzanine parce qu'ils n'auraient « rien à faire dans l'encadrement ». Cette formule leur a été exprimée ainsi.

Mme DUCHEVET réaffirme que, outre ces propos dont elle n'a pas eu connaissance, l'objectif n'était pas d'exclure des personnes, mais de retrouver le calme dans l'espace de travail.

M. COMLAN ajoute que, aux interrogations que la situation a soulevées, il a été répondu que la limitation de l'accès visait à résoudre un PASD. Est-ce ainsi qu'il faut résoudre un PASD ?

Mme DUCHEVET répète qu'il ne s'agissait pas de traiter un PASD, mais de stabiliser et calmer une situation.

M. COMLAN en déduit que la dimension discriminatoire de la situation ne semble pas poser de problème à la Direction.

Mme DUCHEVET répète que l'affichage, qui n'était pas discriminatoire, a été mal interprété.

M. COMLAN juge que l'analyse de la Direction revient à minimiser la dimension problématique de l'évènement.

Mme DUCHEVET confirme sa divergence d'interprétation avec M. COMLAN.

Mme DESCAS précise qu'à l'établissement du droit d'alerte, elle avait demandé la convocation d'un CSE extraordinaire. Cette demande a été refusée pour la raison précédemment évoquée, à savoir qu'il fallait une demande de la majorité des élus titulaires en ce sens.

Outre l'interprétation des faits, il ressort tout de même un presque accident et des points à travailler en matière de sécurité, s'agissant des RPS notamment. La question sera-t-elle traitée en priorité à la prochaine CSSCT sans que les élus aient à le demander ?

Enfin, la Direction signale que l'affichage n'avait pas pour but de discriminer les salariés. Néanmoins, traiter de façon inégale des salariés entre eux constitue déjà un fait discriminant. De plus, de quelques remontées collectées, l'affichage ne permettait pas de répondre à l'incident produit.

Mme DUCHEVET souligne qu'une enquête est en cours. En ce sens, la Direction traite le sujet.

Mme DESCAS fait remarquer qu'elle demandait spécifiquement un traitement en CSSCT.

Mme DUCHEVET répond que l'évènement sera traité comme sont d'ordinaire traités les PASD.

Mme DESCAS souligne que l'incident aurait pu être plus grave, d'où la pertinence de l'aborder en CSSCT.

Mme DA-SILVA invite à attendre les conclusions de l'enquête avant de préjuger d'éventuelles actions à mettre en place. Il conviendra d'abord d'entendre les bonnes personnes et d'étudier la situation calmement.

Mme DUCHEVET se propose, puisqu'interpellée à son sens sur le sérieux avec lequel elle répond à ses obligations en termes de santé et de sécurité, de rappeler avec solennité qu'elle doit ces obligations à tous les collaborateurs, managers compris. Tous les collaborateurs peuvent être victimes de harcèlement, quel que soit leur poste et quelles que soient leurs responsabilités. Il faut également rappeler que le harcèlement constitue un délit pénal.

Il faudra trouver ou retrouver de la visibilité et un référentiel commun sur ce qui constitue un harcèlement vis-à-vis des managers. Il est inadmissible qu'un manager soit pris à partie, menacé ou harcelé par des élus ou des organisations syndicales : ceci est rappelé, bien entendu, à la lumière de faits transmis qui sont inadmissibles.

Sans désigner personne dans cette instance, l'évènement constituait l'opportunité de rappeler ces éléments. Il est attendu du CSE et de celles et ceux qui le représentent le respect des personnes et toutes les dispositions qui s'imposent seront prises pour protéger la santé physique et mentale de tous les collaborateurs, y compris des managers qui peuvent, encore une fois, également subir des situations de harcèlement. Il ne sera permis à personne de harceler qui que ce soit dans l'entreprise, quel que soit son mandat, quel que soit son positionnement.

Mme DESCAS demande confirmation qu'elle n'était pas spécifiquement visée par l'intervention de la Direction.

Mme DUCHEVET souligne avoir explicitement dit dans son intervention qu'elle ne visait personne nominativement, puis précise que chacun sera libre de venir s'entretenir avec elle hors séance.

Ce renseignement pris, Mme DESCAS se propose de réaborder le moment de l'incident. Lors de l'évènement, des gens ont agi pour porter secours aussi bien qu'ils le pouvaient. Il serait bon que la Direction ou l'encadrement les reçoivent pour les récompenser ou, du moins, les féliciter de leur action. Il faut saluer ces bons comportements et formaliser la chose.

Mme DUCHEVET prend note de la suggestion de Mme DESCAS.

M. CHICHE abonde dans le sens de la nécessaire lutte contre toute forme de harcèlement. En miroir toutefois, des actions peuvent être motivées par des provocations. Il faudra attendre les résultats de l'enquête pour prendre la mesure de la situation générale, mais des RP ont spécifiquement alerté la CGT sur la situation et d'autres organisations syndicales l'ont également

évoquée. Il est donc probable qu'il se soit passé quelque chose. Dans cette affaire, il faudra savoir adopter la neutralité d'analyse de part et d'autre pour en saisir la vision globale.

Mme DA-SILVA assure ne pas douter que la CGT s'y appliquera.

d. Quel est le pourcentage d'utilisation de matériaux recyclés par centre ? (FO)

Mme DUCHEVET indique que les matériaux recyclés principalement utilisés à VEDIF sont le Charbon actif en granulés (CAG) pour les usines et le remblai pour l'activité réseau.

En 2023, les centres Marne et Seine affichaient environ 40 % de CAG réutilisés. S'agissant du remblai, VEDIF atteint 70 % à 72 % de recyclage du total acheté en 2023.

Ces deux actions de recyclage constituent des engagements importants en termes de pilotage. Elles ont émergé lors de la convention de l'environnement à laquelle des collaborateurs avaient participé.

Outre le CAG et les remblais, d'autres actions portent sur le recyclage d'autres matières, mais elles sont de moindre portée.

M. VOISINE souligne que son organisation syndicale aurait été particulièrement intéressée par le détail du taux de recyclage des remblais par centre en raison d'une possible disparité selon les centres. Certaines méthodes mises en place ne le sont pas à d'autres endroits : il faudrait comprendre pourquoi.

Mme DA-SILVA précise qu'aucun reporting par centre consolidé n'est disponible.

Mme DUCHEVET se propose d'étudier la situation par centre, malgré l'absence d'une ventilation des chiffres, pour déterminer d'éventuels retards et points d'amélioration. En tout cas, le taux de plus de 70 % sur VEDIF est déjà un motif de satisfaction, quoiqu'il soit sans doute améliorable.

M. VOISINE confirme ne pas contester la qualité du taux global, mais peut-être masque-t-il le fait qu'un centre y contribue énormément et un autre bien moins.

Mme DUCHEVET en convient : le point est pris.

M. LOUVET explique qu'il est impossible d'utiliser des matériaux recyclés lorsqu'il pleut. Il faut opter pour du sable de rivière qui est bien plus "compactable".

Mme DUCHEVET en déduit que viser le 100 % serait illusoire.

M. LOUVET confirme, sauf à reprendre les fouilles réalisées.

Mme DUCHEVET précise que, de toute manière, l'objectif n'est pas forcément d'en venir à 100 % de recyclage. En revanche, l'objectif d'atteindre sensiblement le même niveau de recyclage dans toute l'entreprise, quels que soient les équipes ou les centres, semble pertinent. Un comité de pilotage est en place sur les actions liées à la convention de l'environnement : la problématique de la potentielle disparité sera étudiée avec lui pour envisager des actions spécifiques.

M. ABUAF précise que tous les centres ne sont pas équipés à même niveau de conteneurs pour recueillir d'autres matières recyclables, les vêtements par exemple.

Mme DUCHEVET confirme que l'augmentation du taux de recyclage des matériaux, en dehors de leur réutilisation par l'entreprise elle-même, fait également l'objet d'études et/ou d'actions. C'est le cas du recyclage des EPI par exemple.

La séance est suspendue le temps de la pause méridienne, de 12 h 26 à 13 h 35.

e. À ce jour, une majorité d'analyses qualité eau liées à l'activité sont effectuées en banlieue lyonnaise, pourrait-il être envisagé de les relocaliser ? (FO)

Mme DUCHEVET confirme que, en vertu d'un contrat-cadre avec le Groupe, le laboratoire principal réalisant les analyses d'eau se trouve en région lyonnaise. Les prestations du Groupe sont remises en concurrence de manière périodique et la relocalisation du lieu d'analyse est effectivement un point de questionnement, mais il faut bien réaliser des arbitrages dans le cas d'un contrat-cadre. Il existe en outre un second laboratoire, situé en région parisienne, qui est moins utilisé mais reste mobilisable.

M. SOULIER observe que la situation pose question en termes de conditionnement des échantillons, particulièrement en période estivale. Par ailleurs, les trajets nécessaires sont-ils intégrés dans le calcul des émissions de l'entreprise ?

Mme DUCHEVET répond ne pas avoir la réponse précise, mais sans doute Cédric FELIERS prend-il ces éléments en compte lors des calculs de l'empreinte globale dans le cadre du développement durable.

M. SOULIER précise sa question : l'entreprise considère-t-elle que l'impact soit à attribuer au laboratoire à partir du moment où des échantillons lui sont confiés ?

Mme DUCHEVET répond par la négative. Le transport des échantillons doit être considéré dans le calcul de l'empreinte comme l'est le transport des matières premières.

M. SOULIER en prend note. En tous les cas, mobiliser un laboratoire plus proche serait préférable.

Mme DUCHEVET assure l'entendre, mais l'entreprise doit également savoir fonctionner en synergie avec le Groupe dans lequel elle évolue. Le point est pris pour demander à M. FELIERS comment il prend en compte les transports d'échantillon, quoique leur impact ne doit pas être très substantiel.

M. SOULIER nuance : il faut quand même mobiliser des poids lourds.

Mme DUCHEVET en convient.

f. Lors d'une modernisation de branchement, y a-t-il une communication prévue (courrier, lettre) en cas de qualité de réseau dégradé côté client (plomb ou autre) ? (FO)

Mme DUCHEVET répond que, renseignements pris, une communication par courrier ou lettre n'est pas prévue de manière systématique. A priori, il existerait la possibilité de réaliser un signalement oral lors de l'intervention et, face à une situation exceptionnelle, un courrier peut être envisagé.

M. SOULIER explique la position de porte-à-faux dans laquelle se trouvent les intervenants lorsqu'ils repassent quelques années après une modernisation et qu'ils se rendent compte d'une telle situation. Ils s'interrogent sur la problématique de la responsabilité, car il ne faudrait pas qu'un éventuel signalement impacte les équipes.

Mme DUCHEVET analyse qu'il reste une marge de progrès dans ce processus. Pour l'heure, la communication n'est en tout cas pas systématique.

g. L'organigramme 2024 présente sur certains centres un effectif, en SET, de 5 encadrants, soit une unité de 3 et de 2. Avec ce déséquilibre, comment s'articulera l'activité ? (FO)

Mme DA-SILVA demande confirmation qu'il s'agirait du centre Seine.

M. SOULIER évoque le fait que l'organigramme du centre Marne présenterait la même information.

Mme DA-SILVA indique ne pas retrouver de déséquilibre actuellement au centre Marne. S'agissant du centre Seine, cette organisation avait été explicitée en CSE lors du point sur la future organisation projetée suite aux départs des EPT : la 5^e personne encadrante est en réalité en position de pivot puisqu'elle intervient sur les deux unités. Il ne s'agit donc pas d'un déséquilibre.

M. SOULIER demande confirmation que les effectifs au centre Marne sont équilibrés à Pavillons-sous-Bois et Noisy-le-Grand.

Mme DA-SILVA confirme, en intégrant les conducteurs de travaux puisqu'il est question des encadrants de manière générale.

M. SOULIER transmet l'analyse de FO concernant les encadrants au Plessis-Robinson. L'organisation syndicale considère la charge de travail élevée pour ces personnels qui ne sont en réalité que 4 en même temps puisque, compte tenu des congés, le poste pivot ne représente pas réellement l'équivalent d'une cinquième personne permanente.

Mme DA-SILVA répond qu'en tout état de cause, la personne positionnée en poste pivot a pour objectif de pouvoir intervenir d'un côté ou de l'autre en fonction des besoins. Par ailleurs, avec 52 semaines dans une année, il semble exagéré de dire qu'un encadrant sur cinq serait toujours absent pour cause de congés.

M. SOULIER maintient l'analyse de FO : la charge de travail est élevée pour ces personnels.

Mme DA-SILVA en prend bonne note.

M. JOLLIVE évoque la possibilité que le nombre des encadrants ne soit plus exact à Pavillons-sous-Bois, un ARU étant récemment parti. Ils se sont organisés, mais l'un des réseaux ne dispose plus d'un fonctionnement en 1 ARU + 1 ARU, mais seulement d'1 RU avec une TEP faisant fonction d'ARU.

Mme DUCHEVET en déduit que la situation est transitoire et non structurelle.

M. JOLLIVE fait remarquer que, structurelle ou non, la situation est subie ainsi aujourd'hui, et sans savoir pour combien de temps encore.

Mme DUCHEVET prend le point pour confirmer que la situation est bien conjoncturelle et transitoire.

M. CHICHE en déduit qu'un remplacement serait prévu.

Mme DUCHEVET renvoie M. CHICHE à l'organisation post-EPT telle que présentée en CSE. Il faudra vérifier de quoi il retourne, mais si un poste est ouvert qu'il est prévu de remplacer, il le sera.

h. Suite à la mise en place de VCMS au service Facturation recouvrement travaux, le travail et l'organisation vont être fortement impactés, quel changement pour le service (effectifs, tâches...)? (FO)

Mme DUCHEVET confirme que l'intégration de la facturation travaux dans l'outil VCMS, plus largement utilisé, est en cours. La mise en production est prévue pour fin avril-début mai. Bien entendu, le service Facturation recouvrement travaux participe à la configuration et à la mise en place de ce nouvel outil, mais il n'est prévu aucun changement en termes d'effectifs ou d'organisation à ce titre.

Mme NIBAUDEAU explique qu'actuellement, la facturation travaux n'a rien à voir avec la facturation de l'eau. Tout est réalisé manuellement. Or, via VCMS, tout le monde pourra bientôt facturer en appuyant sur un simple bouton, au CRC comme dans le service, de sorte qu'il s'entend que les effectifs promettent de devenir trop nombreux à terme.

Par ailleurs, la mise en production est programmée de fin avril jusqu'au 13 mai. Or, durant ce laps de temps où il ne sera pas possible de réaliser les tâches habituelles, il a été demandé en réunion de privilégier la prise de congés, de se déplacer dans d'autres services ou de se mettre en chômage technique.

Mme DUCHEVET s'inscrit en faux : le chômage technique ne pouvant se décréter, encore moins dans un unique service, il s'agissait sans doute d'un abus de langage. Ceci précisé, que la période de mise en production entraîne une baisse d'activité sur des tâches spécifiques est mécanique. Durant ce temps néanmoins, le service peut saisir l'occasion de prendre en charge des tâches laissées de côté, comme ranger des dossiers par exemple, ou effectivement privilégier cette période pour prendre quelques jours de congés quoiqu'il ne s'agisse pas d'une obligation. Enfin, dans le cas où le service serait vraiment désœuvré, une telle période peut effectivement se révéler l'occasion de découvrir d'autres services. Ce serait profitable en termes de connaissance de l'entreprise.

Mme NIBAUDEAU répète qu'avec le passage sur VCMS, on fait comprendre aux collaborateurs du service que l'effectif promet d'évoluer à la baisse.

Mme DUCHEVET indique que rien n'a été porté de tel à sa connaissance. Que le travail évolue, que certaines étapes soient simplifiées, c'est entendu, mais la facturation travaux ne promet pas d'aller en diminuant. Elle se fera en revanche sur un outil plus moderne que TDI, ce qui est en soi une bonne nouvelle.

Mme NIBAUDEAU en convient.

Mme DA-SILVA réaffirme que la direction Clientèle a bien confirmé que l'organisation et les effectifs du service ne changeraient pas.

Mme DESCAS s'interroge sur le nombre de personnes concernées.

Mme DA-SILVA décompte un peu moins d'une dizaine de personnes.

Mme DESCAS avance que, si de telles informations sont délivrées aux travailleurs par des encadrants, sans doute lesdits encadrants tiennent-ils ces informations de quelqu'un.

Mme DUCHEVET fait remarquer que la situation est maintenant clarifiée : pas d'évolution organisationnelle ou d'effectifs. Ceci rappelé, une information descendante peut aussi parfois être reprise de manière déformée par des collaborateurs.

Mme ALLAIN témoigne, de retours immédiats à la première réunion de service évoquée précédemment, qu'il s'était davantage agi de véritables maladroites dans les propos tenus aux collaborateurs. L'expression « chômage partiel » a bien été employée, de sorte qu'il a fallu intervenir pour expliquer qu'il s'agissait d'une impossibilité juridique. Quant aux congés, la démarche a moins consisté à proposer qu'à essayer d'imposer. Il faut regretter que des réunions se passent de telle manière sur des sujets si importants : la position de la Direction, qui vient d'être réaffirmée ici, a mal été transmise.

Mme DUCHEVET convient que de telles maladroites sont regrettables. Cela étant, la bonne communication est rétablie puisque la position de l'entreprise vient d'être répétée.

VIII. RH

- a. *Suite aux retours positifs sur la formation dispensée aux managers relative au harcèlement et à la discrimination, est-il prévu de l'étendre à l'ensemble des collaborateurs ? (CFE-CGC)*

Mme DA-SILVA répond par la négative. Il n'est pas envisagé à ce stade d'étendre la formation aux collaborateurs.

M. DEJEAN estime que ne pas la déployer plus largement est une erreur, considérant la grande qualité de ce stage extrêmement instructif. À ce propos et pour en revenir aux discussions de ce matin, la loi reconnaît 26 types de discrimination : celle qui concernerait des métiers, celui de CCER en l'occurrence, n'y figure pas. De tels termes très durs sont malheureusement dévoyés dans la culture quotidienne, à travers les réseaux sociaux par exemple. Très longtemps notamment, le harcèlement n'était lu que de façon verticale et descendante. Ce n'est plus du tout le cas : il peut émaner de tous côtés. Considérant ces dévoiements, il serait très important de diffuser ces connaissances aux collaborateurs.

Mme DA-SILVA indique qu'en tout état de cause, elles ne le seront pas sous cette forme puisque la formation était dédiée et orientée pour les managers.

Mme BEHAL, en sa qualité de référence, précise avoir suivi cette formation. Elle est effectivement très bonne et l'animatrice a été excellente. D'une discussion avec elle pour estimer s'il serait pertinent d'étendre la formation aux collaborateurs, il apparaît que son contenu est effectivement orienté vers un public de managers dans les quizz et exemples proposés, mais cette formation pourrait toutefois être déclinée en procédant à quelques modifications. Le fond resterait le même.

Il serait important de former les collaborateurs sur ces sujets, la formation mettant en évidence ce que peuvent être les situations de harcèlement ou de discrimination et comment chacun *doit*, et non *peut* se comporter lorsque différents faits sont remontés. La référente de la Direction a eu transmission de la recommandation d'étendre la formation à tous en l'adaptant.

Mme DUCHEVET se propose de solliciter le National pour connaître leurs éventuels projets et indique retenir plus particulièrement des propos précédents la nécessité de partager un référentiel commun sur les questions de harcèlement et de discriminations, ces concepts étant parfois compris de manière différente.

Mme BEHAL fait remarquer que VEDIF pourrait également choisir de se placer en position de pilote si le National n'a pas de projet dédié. Décliner la formation manager aux collaborateurs ne représenterait pas un travail trop important, et s'avérerait bénéfique au niveau local comme national. Mme BEHAL ajoute être ouverte en tant que référente à participer à ce projet.

Mme DUCHEVET en prend bonne note.

b. Point sur l'organisation des congés d'été pour l'ensemble des services. (FO)

Mme DA-SILVA indique que, hormis les dispositions indiquées dans la présentation au CSE relative aux JOP 2024 pour certains métiers concernés, pour lesquels les demandes devaient être émises avant la fin janvier et les retours sont encore attendus pour fin février, aucune disposition générale n'a été mise en place. Chaque service ou direction s'organise comme à son habitude.

La Direction s'était en outre engagée à produire une note sur la question des congés : elle a bien été réalisée. Elle s'adressait aux centres Oise, Seine et Marne sur les métiers Réseau et Usine et, plus globalement, à l'ensemble des métiers des salariés astreints. Encore une fois, hormis ces métiers, aucune directive générale n'a été transmise.

M. FAVREAU demande confirmation que les poids lourds ne pourront provenir de louageurs durant les JOP et qu'il faudra nécessairement des véhicules identifiés VEDIF.

Mme DUCHEVET indique qu'elle posera la question à Frédéric MICHOT en COPIL en fin de journée. A priori, les sous-traitants pourraient circuler puisque l'Établissement s'applique actuellement à les faire accréditer, mais le point est pris pour vérifier.

c. Le dispositif spécifique concernant la garde d'enfant accorde aux salariés 5 jours (ou 10 jours) dans certains cas, notamment en cas de fermeture de classe/école ou d'absence du professeur. Toutefois, ces jours sont rarement accordés par la RH (ou les jours sont déjà épuisés en cours d'année). Est-il possible d'obtenir des jours de télétravail exceptionnel conformément à l'article VI.1.2 de l'accord Télétravail du 10 décembre 2021 ? (CGT)

Mme DA-SILVA indique pour mémoire que le dispositif concernant la garde d'enfant est prévu par l'AIE. Il permet aux collaborateurs de bénéficier d'une absence rémunérée en cas :

- De certificat médical précisant que la présence du parent est nécessaire pour la garde d'un enfant malade ;

- De fermeture de crèche, école ou classe non prévue et non annoncée ;
- De fermeture de classe suite à une absence non prévisible du professeur ;
- D'absence non prévue d'assistance maternelle ou de la garde à domicile ;
- D'enfant hospitalisé.

Il n'est pas prévu par l'accord ni envisagé à ce stade que le télétravail soit étendu à la garde d'enfants. Cela étant, les élus pourront à nouveau poser la question au National puisque l'accord est de dimension nationale.

Mme DESCAS explique que la CGT a posé la présente question à l'aune de deux cas de figure :

- Le premier est le cas de l'absence non impromptue, lors d'une grève par exemple : à ce titre, l'organisation syndicale rappelle que ce critère n'est pas présent dans l'AIE. Pourtant, la Direction fait appliquer cette règle de sorte que, quand bien même les collaborateurs disposent encore de jours et qu'ils peuvent justifier d'une absence d'enseignants le jour dit, ils ne peuvent les utiliser ;
- Le second cas est lorsque le quota d'heures ou de jours autorisés est dépassé.

Dans ces situations, les collaborateurs se trouvent en grande difficulté. Soit ils ne viennent pas travailler, soit ils prennent un jour de congé. Aujourd'hui, la technologie du télétravail est au point : la CGT en appelle donc à un peu de souplesse sur l'application de l'accord, ce qui serait réalisable puisqu'il s'agirait bien souvent d'accorder un seul jour de travail à distance.

Mme DA-SILVA réinvite la CGT à passer directement par la voie nationale pour exprimer ses demandes lorsqu'un accord est de niveau national. Il n'est pas nécessaire de passer en premier par le CSE.

M. CHICHE explique que, respectueuse de l'instance, son organisation syndicale s'applique à présenter les problématiques régionales au niveau local. Si le problème ne trouve pas de solution à ce niveau, la CGT en appelle ensuite au National.

Dans le cas d'espèce, rien n'indique dans les textes que la Direction ne pourrait pas accorder de télétravail dans les cas demandés : il serait donc possible d'interpréter l'AIE au bénéfice des salariés, comme d'autres accords ou textes ont été interprétés auparavant.

Mme DA-SILVA fait remarquer que la présente instance est un CSE, non une instance de négociations. Or, la CGT demande à bénéficier d'un dispositif non prévu par les textes.

M. CHICHE souligne avoir bien expliqué que le texte ne dit rien, ni en faveur ni en défaveur, de l'option d'octroyer un jour de télétravail. Cela étant, la réponse de la Direction est notée.

d. Pour quelle raison certains agents administratifs de SET sont 4.1 et d'autres sont 3, alors qu'ils font le même travail ? (FO)

Mme DA-SILVA souligne que ces différences relèvent de la complexité du dispositif. Dès lors qu'un métier rend possibles plusieurs niveaux de classification, ces différents niveaux peuvent se retrouver au sein d'une même entreprise.

C'est effectivement le cas du métier de gestionnaire administratif. Le niveau de classification des salariés concernés dépend très généralement de leur historique, de leur expérience et de leur maîtrise du poste.

Mme ALLAIN précise que FO ne pointait pas les parcours construits et personnels, mais le cas de nouveaux arrivants qui sont passés très rapidement en classification 4.1 après avoir rejoint leur poste tandis que d'autres dont, comme en témoignent leurs entretiens annuels, la qualité de travail est équivalente au quotidien restent en classification 3. FO souhaiterait des critères précis de manière que ceux qui restent en classification 3 puissent comprendre comment évoluer.

Mme DA-SILVA confirme que l'entretien annuel sert également à échanger avec son manager sur un tel sujet, afin d'identifier les points d'amélioration à travailler. C'est le bon canal pour ce faire.

M. LOUVET souligne que les agents administratifs en question sont en charge des paies et forment des intérimaires en permanence, sans qu'ils soient pourtant récompensés un minimum. Interrogés, leurs hiérarchiques ont simplement répondu qu'ils verraient l'année prochaine.

Mme DUCHEVET assure avoir entendu la remontée exprimée. Un manager doit effectivement expliciter les attendus pour passer en classification supérieure. Il faut que les salariés puissent, par la voix de leur hiérarchique, connaître ces critères.

M. LOUVET en déduit qu'il faudra poser à nouveau la question aux managers concernés.

Mme DA-SILVA confirme puisque, comme dit précédemment, ces questions doivent donner lieu à discussion avec les managers. Les RH peuvent faciliter l'échange si nécessaire.

e. Dans le cadre du sujet ouvert lié au personnel féminin dans l'entreprise (syndrome menstruel, endométriose, ménopause, cancer du sein...), la Direction a-t-elle entamé une réflexion autour, par exemple, d'un programme d'échange et de suivi entre les RH et les collaboratrices ? (CFDT)

Mme DA-SILVA répond par la négative : du moins, pas à ce stade et au niveau de l'entreprise. Toutefois, il semblerait qu'une négociation « égalité professionnelle » doive s'engager au niveau national dans les prochaines semaines. La CFDT est invitée à remonter le point à ce niveau.

Mme BOUREGBA confirme être au fait des négociations en cours au niveau national. La CFDT souhaitait néanmoins également ouvrir cette question sérieuse et très actuelle dans l'entreprise, alors qu'aucun accord local n'est encore contracté et que rien ne s'impose encore en provenance du National. Il est regrettable que des échanges n'aient pas été initiés à l'échelle locale : il serait par exemple possible d'assurer un suivi RH des collaboratrices concernées par des difficultés.

Mme DA-SILVA assure que la porte des RRH est toujours ouverte si une collaboratrice a besoin d'échanger.

Mme BOUREGBA précise en appeler à une communication proactive afin que les managers signalent aux collaboratrices qui rencontrent des difficultés qu'elles peuvent aller échanger avec les RH pour trouver des solutions. Actuellement, lorsqu'un manager est au fait de problèmes pour l'une de ses collaboratrices, la situation reste en standby.

Mme DA-SILVA s'interroge sur ce qu'attendrait la CFDT d'éventuels échanges avec les RRH, alors qu'aucun dispositif spécifique ne couvre ces situations. Bien entendu, les RH doivent être en mesure d'écouter et d'informer les *personnes* concernées, mais tout ceci peut déjà se faire au quotidien sur simple demande afin d'étudier les options éventuellement prévues par la loi ou de se rapprocher du médecin du travail si nécessaire.

Mme DESCAS propose de distinguer, dans les cas cités par la question, les problèmes menstruels du cancer du sein. Dans ce dernier cas, il existe déjà des dispositifs qui relèvent de l'entreprise. Par exemple, les personnes touchées par une affection longue durée peuvent prétendre à des jours de télétravail supplémentaire.

Mme DUCHEVET invite à ne pas mélanger les sujets : quoiqu'il soit vrai que l'entreprise doit prendre en considération l'activité d'une ou d'un collaborateur atteint d'une maladie grave, l'intervention précédente sort du cadre de la question posée par la CFDT.

Mme DESCAS défend que son intervention rentrait bien dans le cadre du débat.

Mme DUCHEVET s'inscrit en faux : il ne s'agissait pas ici d'un débat, mais d'apporter une réponse à une question posée.

Mme DESCAS fait remarquer que, sans son intervention, une salariée concernée qui lirait le procès-verbal pourrait déduire qu'elle ne dispose d'aucune solution. Or, ce n'est pas vrai.

Mme DUCHEVET juge que la supposition de Mme DESCAS tient d'une surinterprétation de la réponse de la Direction, qui a répondu clairement à une question claire : non, la Direction n'a pas entamé « *une réflexion autour, par exemple, d'un programme d'échange et de suivi entre les RH et les collaboratrices* ». Rien de plus ni rien de moins n'a été dit.

M. CHICHE s'étonne que l'instance ne permette pas un moment d'échange et estime que les remarques de Mme DESCAS étaient légitimes. Les problématiques de santé des femmes sont des questions essentielles qui bousculent la société actuelle : c'est tant mieux. La CGT juge normal qu'il en soit question dans cette instance et en appelle à davantage de retenue, considérant la maîtrise des propos des intervenants de l'organisation syndicale.

Mme DUCHEVET fait remarquer que la Direction a répondu à la question posée.

IX. JO

- a. *Lors des JO certains vont devoir doubler les astreintes et d'autres vont devoir en prendre pour la première fois. Quelle est l'organisation prévue ? Quels sont les collaborateurs qui devront monter l'astreinte pour la première fois et auront-ils une formation ? Comment seront rémunérés les collaborateurs qui monteront l'astreinte alors qu'ils n'y sont pas assujettis ? (CFE-CGC)*

Mme DA-SILVA indique que la planification de l'organisation est en cours de finalisation et que les plannings seront communiqués très prochainement. Une information sera assurée par le management aux collaborateurs qui monteront l'astreinte pour la première fois afin de leur présenter l'organisation mise en place. Comme leurs missions et actions seront identiques à celles qu'ils effectuent déjà en journée, il ne sera pas nécessaire de leur faire passer de formation particulière. De mémoire, les métiers concernés par l'astreinte pour la première fois ont été listés lors de la présentation de l'organisation future des JOP en séance.

Enfin, l'indemnisation des collaborateurs suivra les dispositions habituelles : le collaborateur percevra du lundi au vendredi l'indemnité journalière d'astreinte de catégorie 1, à laquelle s'ajoutera l'indemnité de fonction. Les samedis, dimanches et jours fériés, il percevra deux fois ces

deux indemnités. Ces principes sont déjà appliqués à l'ensemble des astreintes. Au titre de la NAO 2023, une semaine complète d'astreinte équivaut à 277,92 € brut.

M. DEJEAN précise que le sujet capital ici était celui de la rémunération, car il a pu être dit que ces collaborateurs ne feraient pas d'astreinte, mais qu'il s'agirait d'un simple aménagement de temps de travail.

Mme DUCHEVET confirme qu'il s'agira bien d'astreintes.

Mme DA-SILVA ajoute qu'une note aux managers avait été transmise sur le sujet de l'astreinte et de sa rémunération le 22 décembre 2023, en même temps que la note sur les congés.

b. Envisagez-vous de récompenser les salariés en remerciement de leurs performances et investissements dans le cadre des JO de Paris ? (CFE-CGC)

Mme DUCHEVET indique qu'il faudra, avant toute réflexion, que les JOP se concluent pour ensuite envisager de mesurer la performance et l'investissement des salariés.

M. DEJEAN souligne les nombreuses communications signalant que des agents ou salariés seront récompensés d'une prime à l'occasion des JOP, qu'il s'agisse des policiers par exemple ou de travailleurs porteurs de services publics. La question de la CFE-CGC est plus précisément celle-ci : Veolia a-t-elle prévu une prime pour les salariés qui n'ont jamais monté l'astreinte ? La chose avait été concédée lors du Covid, lorsque des personnels avaient dû se déplacer sur site pendant les confinements.

Mme DUCHEVET souligne avoir déjà répondu par la négative à cette question et avoir justifié sa réponse à cette occasion. La réponse et sa justification n'ont pas changé.

Les demandes d'intervention épuisées, la parole est cédée à la secrétaire pour les points attendants au CSE.

X. CSE

h. Point CSE mensuel

Mme ALLAIN liste les activités et informations clés du mois passé :

- Un travail de fond a été réalisé avec le comptable et l'expert-comptable pour avancer sur la clôture des comptes 2023 en vue d'en effectuer la présentation avant le mois de juin. De nombreuses factures s'avérant manquantes, il a fallu recontacter les prestataires et le comptable a dû reprendre de nombreuses saisies que le Bureau, les ayant jugées trop imprécises, souhaitait mieux définies. Le comptable sera rencontré à nouveau lundi prochain et un rendez-vous avec l'expert-comptable et le comptable le 13 mars permettra encore d'avancer davantage ;
- La mise à disposition du jugement concernant la procédure des salariés du CE, prévue originellement le 20 février, a été prorogée au 5 mars. Les élus en seront informés ;
- 800 places au total ont été proposées pour la journée au parc Astérix. Sur un prix d'achat de 41 €, les agents et ayants droit devaient payer 25 €. Un courriel a été envoyé pour,

puisque'il restait des places, les proposer en achat extérieur au prix non subventionné. De nombreux intérimaires notamment se sont inscrits par ce biais ;

- Suite à des questions, il convient de rappeler le distinguo entre ouvriers-droits et ayants droit :
 - Les ouvriers-droits sont les agents actifs justifiant de 6 mois d'ancienneté en CDI, CDD ou contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, à hauteur minimum d'un temps partiel de 50 %. Pour avoir droit à une allocation, le salarié doit être présent au moment de l'inscription et de la distribution sauf, bien entendu, pour le cadeau de départ en retraite ;
 - Les ayants droit sont les conjoints mariés, pacsés, concubins sur la base des déclarations de revenus, à la même adresse normalement, mais le CSE accepte que l'adresse soit différente. Cela étant, pour bénéficier des aides du CSE, les revenus du conjoint doivent être intégrés dans le calcul du Quotient familial (Qf) du foyer, ce pour quoi le Bureau demande le revenu d'imposition de la personne conjointe déclarée.
Quant aux enfants, ils doivent être à charge fiscalement des ouvriers-droits selon la réglementation URSSAF. Sont compris les enfants de l'ouvrier-droit pour lesquels celui-ci verse une pension alimentaire qui figure sur l'avis d'imposition, toujours selon les critères de la réglementation URSSAF. Ces ayants droit ne sont pas pris en compte dans le calcul du Qf. Le CSE prend également en compte les enfants du conjoint dans les mêmes conditions.
- Un rangement a été effectué, jusqu'à remplir cinq ou six bennes. Avec l'expert-comptable, un tri a été réalisé dans des papiers datant du CEBP et qu'il n'était plus utile comptablement de conserver. Le Bureau remercie l'ensemble des participants à cette journée de rangement ;
- Le site de la billetterie a été lancé le 28 février. Le CSE prévoit d'envoyer un courriel explicatif sur son utilisation dans les quelques prochains jours ;
- Les salariées du CSE ont bénéficié d'une formation pour reprendre en main le site du CSE qui existe déjà, mais ne fonctionne pas actuellement. Elles s'appliquent maintenant à effectuer les mises en jour avant de le remettre en ligne aussi rapidement que possible ;
- Le catalogue des activités culturelles 2024 est en cours de finalisation. Il sortira au milieu du mois de mars au plus tard, de même que le catalogue du patrimoine ;
- Dans la semaine du 19 au 23 février, le Bureau s'est déplacé à l'île de Ré pour un point avec la prestataire en charge des entrées et sorties. Il a été question de l'organisation qu'elle souhaitait mettre en place et les travaux déjà réalisés l'année précédente ont été revus. Des devis ont été produits pour de nouveaux travaux et des fournitures ont été achetées (décoration, couettes, etc.) pour remettre les appartements en état en vue de leur ouverture à la location. Il sera fait de même sur les autres sites au courant du mois de mars. Quant aux travaux de prise en compte de l'usure quotidienne des logements, ils seront étalés dans le temps ;
- En termes de prestations sociales, les paiements des prestations du T4 2023 et/ou la distribution ont été effectués, à l'exception de la distribution d'un site. Ce sera fait la semaine prochaine ;
- Les paiements ont été réalisés pour les médailles du travail de la promotion du 1^{er} janvier 2024. Comme expliqué en courriel aux médaillés, la soirée prévue à ce titre se tiendra en septembre ou octobre pour rassembler les promotions de janvier et de juillet.
- Pour les prestations, les virements ont été mis en place pour gagner du temps, mieux suivre les mouvements et éviter d'éventuels chèques non encaissés ou perdus.

Les comptes bancaires affichaient au 29 février :

- Pour les Activités sociales et culturelles (ASC) : 30 090,87 € ;

- Pour les Activités économiques et professionnelles (AEP) : 26 736,83 €.

La somme sur livret OBNL s'élève à 120 582,39 €.

Le Bureau a dû demander une avance sur subvention de 200 000 € pour disposer de la trésorerie suffisante afin de continuer de payer les factures de 2023 et de commencer l'activité 2024. Cette avance a été accordée par la Direction.

Mme BOUREGBA indique que certains collaborateurs ont reçu la veille leur identifiant pour accéder au site de la billetterie. Le courriel explicatif attendant sera-t-il transmis à tout VEDIF ?

Mme ALLAIN répond par l'affirmative. Ont reçu leurs identifiants les personnes à jour de leur déclaration de situation et qui ont confirmé accepter les mesures relatives au RGPD. Pour rappel et comme indiqué par courriel à ceux qui s'étonnaient de ne pas avoir reçu leurs identifiants, accepter les mesures RGPD est nécessaire pour que le Bureau puisse donner les noms et prénoms des salariés au prestataire extérieur.

Un prochain rendez-vous est programmé le 8 mars avec Proweb pour ajouter les personnes qui ont récemment accepté les mesures RGPD.

Mme BOUREGBA demande si le CSE pourrait compléter encore les tarifs préférentiels proposés sur le site par le prestataire via une subvention particulière qui permettrait aux salariés d'obtenir des prix encore meilleurs. Auparavant, les places de cinéma oscillaient entre 5,5 € et 6 €. Aujourd'hui, certains paieront 9 €.

Mme ALLAIN confirme que les places pour le Pathé Conflans par exemple, auparavant à 6 €, s'élèvent maintenant à 10,35 €. Une subvention particulière de 40 € a toutefois été mise en place en sus par le CSE. Si et seulement si les comptes le permettent, une subvention supplémentaire sera ajoutée. Cela étant, l'offre actuelle est illimitée alors que la précédente était limitée à 4 places par agent, et ces places peuvent maintenant être utilisées par d'autres que les agents et ayants droit. Enfin, de 15 à 20 billetteries auparavant, l'offre est étendue à plus de 500, ce qui ouvre le champ des possibles.

Mme BOUREGBA précise suggérer une subvention particulière, limitée en nombre et spécifique aux agents et à leurs proches. Si les collaborateurs souhaitaient davantage de places ensuite ou les utiliser autrement, ils en reviendraient au tarif préférentiel affiché.

Mme ALLAIN fait remarquer que la subvention particulière de 40 € déjà allouée à chaque collaborateur peut correspondre à 4 places absolument gratuites. Cette subvention est nouvelle. Par ailleurs, les 10 € que doit abonder Proweb s'ajouteront aux 40 € dès la semaine prochaine. Il faut prendre en compte tous ces paramètres. Enfin, ajouter des dispositions particulières supplémentaires entraînerait des coûts plus importants vis-à-vis du prestataire. L'offre pourra peut-être évoluer dans le temps, mais pas avant de disposer d'une analyse plus fine des coûts pour le CSE.

Mme DESCAS demande si la subvention individuelle de 40 € sur Proweb est annuelle.

Mme ALLAIN répond par l'affirmative.

Mme DESCAS s'enquiert d'un potentiel abondement supplémentaire pour ceux ayant des ayants droit.

Mme ALLAIN répond par la négative : le même montant a été appliqué pour tous.

M. JOLLIVE s'interroge : si la trésorerie s'était mieux portée, aurait-il été possible d'être plus généreux avec les salariés ?

Mme ALLAIN répond que la variable décisive n'est pas que la trésorerie du CSE, mais également la dimension nationale de l'accord sur les moyens signé par 2 OS en 2019. Par son fait, les budgets des CSE sont calculés au niveau national, puis redivisés en fonction de l'effectif et non plus de la masse salariale. En conséquence, le budget a nettement baissé pour ne plus afficher qu'environ 1 million d'euros d'ASC. Avec un tel budget, pour continuer à proposer de bonnes prestations sociales et propositions de voyage ou de location, l'arbitrage a consisté à limiter les propositions en matière de billetterie. Cela étant, le coût concédé à ce titre, comprenant le contrat Proweb et les subventions de 40 € pour jusqu'à 1 395 salariés, n'est pas du tout négligeable.

Mme BOUREGBA confirme à l'intention de M. JOLLIVE : la question n'est pas la trésorerie, mais le budget.

M. VOISINE précise qu'auparavant, les frais de billetterie représentaient 15 000 € par an. Aujourd'hui, ce qui a été mis en place représente 70 000 € au bénéfice des salariés.

- i. *Le CSE VEDIF mandate sa secrétaire pour déposer plainte et entreprendre toutes les actions utiles, y compris judiciaires, pour que soient poursuivies toutes personnes responsables des agissements d'abus de confiance et de faux et usage de faux.*

Vote du CSE.

Mme ALLAIN précise avoir envoyé en amont l'ensemble des éléments nécessaires au vote éclairé du CSE, à savoir :

- Le document de l'avocat qui explique pourquoi la plainte serait motivée ;
- La copie de la facture ;
- La délibération envisagée.

Mme BEHAL s'interroge : la facture reçue par courriel est-elle le scan de la facture originale, en possession du Bureau ?

Mme ALLAIN répond par l'affirmative, puis se propose de résumer la situation.

Le Bureau s'étant rendu compte de l'absence de vignette d'assurances sur les nouveaux véhicules, l'assurance a été appelée. Il s'est avéré qu'une des deux voitures n'était pas assurée et que les assurances des deux précédentes voitures et du Mobibus n'avaient pas été arrêtées. Tout ceci a été régularisé.

Pour procéder à ces régularisations, il a fallu chercher les papiers de vente des deux précédents véhicules. Ce faisant, le mouvement de vente de septembre 2023 a été vérifié en comptabilité et le Bureau s'est aperçu que la pièce comptable attachée à cette vente était la facture transmise aux élus. Renault a été contacté pour obtenir les papiers de vente pour cesser les assurances, avec envoi de la copie de cette facture : c'est à l'occasion de ces échanges que Renault a signalé qu'il ne s'agissait pas d'une de leurs factures, que la charte graphique différait et qu'il n'avait pas effectué de reprise de nos anciens véhicules. Renault a fourni les éléments de paiement des deux véhicules, d'où le dépôt de plainte quant aux virements réalisés pour l'achat des véhicules, qui n'émanent pas du CE.

Mme BEHAL s'interroge : le Bureau sait-il où se trouvent les véhicules concernés ?

Mme ALLAIN répond par la négative. À défaut de papiers de vente, le Bureau ignore si le CSE est encore propriétaire ou non des véhicules et s'il serait impliqué en cas d'excès de vitesse par exemple. Il faut à minima obtenir des papiers démontrant que le CSE n'est plus responsable de ces véhicules.

Mme BEHAL avance que rien ne permet non plus de garantir que l'immatriculation des véhicules n'aurait pas changé.

Mme ALLAIN indique ignorer ces technicités particulières. En tout état de cause, le CSE ne dispose pas de papiers de vente pour des véhicules qu'il pensait vendus. En sus, les pièces comptables attachées à la comptabilité du CSE ne sont pas des vraies. Ne disposant pas de davantage de pouvoir d'enquête, il faudra peut-être des professionnels pour déterminer les suites de l'affaire. En premier lieu, il conviendra de confirmer que le CSE n'est plus responsable légalement de ces véhicules : c'est le plus important.

La question n'est pas pécuniaire. Comme expliqué en réunion préparatoire, le Bureau ne dit pas que les véhicules auraient été volés ou qu'ils n'auraient pas été payés. Un paiement a bien été effectué à Renault, pour un montant qui était ce qu'il était : là aussi, il faudrait des compétences particulières pour estimer s'il était juste.

La question principale est qu'une vente de voiture devait être réalisée entre le CSE et une tierce personne. Or, dans le cas d'espèce, un véhicule d'une valeur de 24 000 € a été acheté un peu plus de 19 000 € par le CSE et le complément a été apporté par une tierce personne pour récupérer l'ancien véhicule, ce qui constitue un achat anormal.

M. JOLLIVE suppose que les virements à Renault sont traçables nominativement. Sans doute s'agit-il des acquéreurs des véhicules.

Mme ALLAIN souligne ne pas souhaiter dénoncer quiconque ici. Effectivement, les deux noms des virements sont connus et ce sont vers ces deux personnes que la plainte sera déposée, ceci au moins pour récupérer les informations concernant les véhicules.

M. JOLLIVE souligne la difficulté de la situation pour les élus sur le terrain, qui doivent faire face à la vision dégradée du CSE. C'est particulièrement vrai pour les élus FO qui en ont aujourd'hui la charge. S'ajoutent maintenant aux affaires liées au CEBP de nouvelles découvertes. Tout ceci aurait dû être mieux piloté administrativement. C'est malhonnête.

Mme DUCHEVET déplore de retrouver ce présent point à l'ordre du jour après que le CSE *soit* enfin sorti des situations du passé. Pourtant, la Direction s'est appliquée à le remettre à flot par une contribution exceptionnelle et une prestation complémentaire pour financer un comptable. Tout ceci n'est glorieux ni pour l'instance, ni pour VEDIF, ni pour Veolia. C'est vraiment regrettable : il faut croire que l'instance n'a pas tiré les fruits des expériences précédentes, alors que la première qualité d'une organisation est d'apprendre de ses erreurs.

Au sein de Veolia, il est beaucoup question de conformité, d'éthique, de gestion, de règles de contrôle interne. Quoique n'ayant pas le pouvoir de décision à ce sujet, la Direction formule le vœu que l'instance se dote des mêmes outils et règles de contrôle interne et de gestion qu'au sein du Groupe, via un contrôleur interne qui réaliserait des audits et vérifierait l'application des procédures. Au-delà même des savoir-faire et bonnes volontés de chacun, ce dispositif garantirait des pratiques correctes et conformes à l'éthique comme aux bonnes règles de gestion applicables à n'importe quelle entité qui gère un patrimoine, un budget, des salaires et des biens.

Mme ALLAIN, au nom du Bureau, s'exprime tout à fait ouverte à la mise en place par la Direction d'un contrôle interne.

Les discussions sont en cours avec le comptable pour bien définir comment les saisies devront être réalisées : tout ceci devrait prendre forme rapidement. En tout cas, depuis que le nouveau Bureau se charge des paiements, toute facture supérieure à 1 500 € est signée et contresignée par le secrétaire et le trésorier. À défaut, aucun paiement de cette somme n'est effectué, ni par virement ni par chèque. Tous les contrats supérieurs à 1 500 € sont signés et contresignés via DocuSign, ce qui permet de connaître les dates et heures des signatures et donne la possibilité de contrôler que le virement est bien effectué ensuite. En résumé, tous les principes inscrits dans le règlement intérieur sont en place.

Cela étant, si l'instance, ou même la Direction puisqu'elle assure la présidence, souhaite la mise en place d'un contrôleur interne, le Bureau conviendra volontiers de ce mode de fonctionnement.

Mme DA-SILVA précise que le CSE est souverain et dispose du statut juridique de personnalité morale : à ce titre, la Direction ne peut rien imposer.

M. FAVREAU se propose de s'associer aux propos de la Direction plutôt que de les reprendre, mais ajoute que tout ceci nuit également à l'action syndicale. Dans ces conditions, il sera difficile pour les salariés de ne pas imaginer que ceux qui dirigent maintenant le CSE n'ont pas pour intention de manœuvrer pour leurs intérêts financiers personnels. Faire partie d'un syndicat suppose de respecter une certaine éthique. Par ailleurs, le temps passé en recherches par Mme ALLAIN et M. VOISINE est du temps en moins consacré aux salariés. Il faut croire que les fautes du passé n'ont pas servi de leçon : c'est fort regrettable.

Mme BEHAL rejoint les propos de M. FAVREAU comme de la Direction, puis précise qu'elle s'apprêtait elle-même à demander la possibilité d'auditer les comptes d'un CSE. Les nombreuses questions posées en instance n'avaient pas toujours trouvé réponse, s'agissant du rapport de fin de mandature entre autres. Les élus qui avaient accordé leur confiance sont quelque peu déçus. Tout ceci ne donne pas une bonne image du CSE. C'est regrettable.

À ce titre, il faut en revanche saluer le fait que le nouveau Bureau réintroduise des règles de contrôle plus serrées, notamment concernant les versements. Le principe de la double signature apparaît indispensable.

M. CHICHE abonde dans le sens des interventions précédentes des représentants syndicaux. Comme dit en réunion préparatoire, voter la résolution proposée serait une saine démarche à la condition que l'action menée par la secrétaire porte bien sur les éléments indiqués dans ladite résolution.

Mme ALLAIN confirme que c'est bien son intention et répète qu'elle ne procède à aucun procès d'intention. Il s'agira d'abord de dédouaner le CSE de toute responsabilité éventuelle concernant les véhicules dont il manque les papiers de vente.

Ceci précisé, Mme ALLAIN donne lecture de la délibération : *« Le CSE a acquis deux véhicules automobiles auprès du concessionnaire Renault le 29 septembre 2023. Il ressort de la facture entrée en comptabilité que ces véhicules neufs auraient été achetés pour un prix minoré, compte tenu de la reprise par Renault de deux véhicules d'occasion appartenant au CSE pour 5 100 € et 5 300 €.*

À la suite des vérifications opérées ces dernières semaines, il est apparu que la facture en cause était un faux qui ne correspondait pas à celle émise par Renault. En réalité, Renault n'a jamais repris les véhicules d'occasion. Ces véhicules ont été détournés sans que l'on sache à ce jour où

ils se trouvent ni qui les a en sa possession. Le CSE n'a réglé qu'une partie du prix des véhicules neufs. Le solde du prix correspondant au montant de la prétendue reprise a été réglé par deux personnes, l'ancien trésorier du CSE et le conjoint de l'ancienne secrétaire, sur leurs propres deniers, ce qui laisse à penser que ces véhicules ont été ainsi récupérés par ces personnes.

Ces faits constituent les délits d'abus de confiance et de faux et usage de faux. Ces délits ont été commis en préjudice du CSE.

Le CSE de la société VEDIF mandate sa secrétaire pour déposer plainte et entreprendre toutes les actions utiles, y compris judiciaires, pour que soient sanctionnées toutes les personnes à qui ces délits pourront être imputés et obtenir pour le CSE réparation du préjudice subi. »

Il est procédé au vote.

Par 15 voix pour et 3 abstentions, la délibération du CSE est approuvée à la majorité ((3 abstentions : Madame Nawal BOUREGBA (CFDT), Monsieur Younouss SOUMBOUNOU (CFDT), Monsieur Jérôme LIEGRE(CFDT)).

- j. Certains salariés s'indignent des explications qui ne leur sont pas données lors de refus au voyage du CSE. Pouvez-vous nous informer des critères d'attribution, du nombre de refus et leur motif ? (CGT)*

Mme ALLAIN déduit que la question vise l'organisation du voyage au Japon, souligne que le verbe « *s'indignent* » apparaît fort et rappelle que sa porte est toujours ouverte lorsque des problématiques se présentent.

Le voyage au Japon a recueilli 110 inscrits pour 40 places. Le coût de ce voyage s'élève à 98 200 €, soit près de 10 % du budget prévisionnel, pour un contrat signé le 22 juin 2023 par la précédente mandature.

Les 110 inscrits étaient 65 agents et 35 ayants droit. Les règles d'arbitrage, transmises par courriel avec la réponse à la participation ou non le 10 février, étaient les suivantes :

- Non-priorisation des personnes ayant participé à un voyage en 2023 ou 2022 ;
- Dossier complet et conforme ;
- Acompte versé au CSE, à hauteur de 30 %.

Le courriel du 26 décembre qui concernait les inscriptions au voyage indiquait clairement : « *Un acompte de 30 %, le plus rapidement possible pour la prise en compte de votre réservation, doit être transmis au CSE.* »

Sur les 65 agents :

- 19 avaient réalisé un voyage en 2023 ;
- 3 avaient réalisé un voyage en 2022 ;
- 2 seront à la retraite au moment du voyage et ne sont donc plus éligibles ;
- 2 ont annulé ;
- 11 dossiers étaient incomplets ;
- 7 dossiers n'avaient pas été assortis d'acompte.

□ Soit 44 situations.

En tout, 21 agents (65 - 44) ont donc été acceptés.

Le Bureau a effectivement eu le retour de 3 salariés mécontents alors que la secrétaire était en vacances. En principe, les directives données demandent de répondre le jour même, mais les salariées du CSE n'ont pas répondu aux courriels, car ils comportaient pour partie des tournures relativement dures. Ces salariées, de 18 et 20 ans, n'ont pas encore la gestion de mécontentements forts de ce type. Mme ALLAIN explique qu'à son retour de vacances, la question ayant été portée à l'ordre du jour du CSE, elle a décidé de répondre en instance.

Sur les 3 salariés mécontents, 1 avait effectué un voyage en 2023 et 2 avaient fourni un dossier incomplet et leur acompte n'était pas versé au CSE.

Mme DESCAS explique qu'elle ignorait que Mme ALLAIN avait reçu des courriels lors de son absence et précise que la CGT ne disposait pas des mêmes retours. La formulation de la question visait simplement à traduire le ressenti des salariés. Outre les courriels reçus par le Bureau, beaucoup de collègues de la Clientèle n'ont pas compris les raisons du rejet de leur participation.

Il avait été question d'un possible tirage au sort pour déterminer qui partirait. A-t-il eu lieu ?

Mme ALLAIN répond par la négative. Il n'a pas été nécessaire d'y recourir, puisque 40 personnes (agents et ayants droit) remplissaient tous les critères.

Mme DESCAS précise que des collègues ayant participé à des voyages les années précédentes s'interrogent. Ils se demandent si cet état de fait leur interdira de participer aux voyages de l'année 2024, voire 2025. Ceci transmis, il conviendrait par ailleurs que le Bureau informe systématiquement les collaborateurs qui n'en auraient peut-être pas conscience de la nécessité de dûment remplir leur dossier et de fournir un acompte.

Mme ALLAIN témoigne avoir reçu une photo de voiture en lieu et place d'un passeport : certains problèmes de dossiers sont de cet ordre. Quant à l'acompte, son importance avait bien été signifiée. Cela étant, le Google Form pour l'inscription des prochains voyages contiendra une case à cocher pour confirmer que le demandeur a bien pris connaissance de la nécessité de fournir rapidement un acompte.

Il en a d'ailleurs été de même pour les places à prix réduit pour le parc Astérix : vient un moment où le Bureau doit encaisser l'argent correspondant aux demandes.

k. Y aura-t-il une nouvelle campagne de mailing au sujet de "la déclaration de situation 2024" afin que le maximum de salariés puisse y répondre ? (CGT)

Mme ALLAIN précise que le Bureau a déjà reçu plus de 750 réponses. En même temps que la communication qui concernera le site de la billetterie, le lien de la déclaration de situation 2024 sera transmis à nouveau avec un rappel sur la nécessité de valider les mesures liées au RGPD pour obtenir son identifiant au site.

M. SOUMBOUNOU explique que prendre des documents en photo pour finaliser leur inscription pose des problèmes à de nombreux salariés.

Mme ALLAIN précise que certains ont choisi de préremplir le Google Form avant d'envoyer les éléments complémentaires sous forme papier. C'est une option également. Le point est pris pour

ajouter cette information au courriel afin que tout le monde ait conscience de la possibilité de faire ainsi.

M. COMLAN fait état d'affichages dans les centres pour inciter les collaborateurs à remplir leur déclaration. Il serait bon qu'un membre du CSE vienne aider directement les personnes sur place qui peinent avec Internet et n'ont pas forcément envie de divulguer leurs revenus à d'autres.

Mme ALLAIN explique qu'une gestionnaire administrative lui a également signalé qu'aider ces salariés représentait une charge supplémentaire d'activité pour elle. FO, mais d'autres syndicats aussi, disposent d'heures de délégation qui sont parfois mobilisées dans ce but, et il est même envisageable d'allouer des heures du CSE à cet effet. Encore une fois, envoyer des documents papier au Bureau reste également une solution.

M. COMLAN prend note qu'il peut inciter les collaborateurs qui le souhaiteraient à réaliser des envois papier au Bureau.

Mme ALLAIN confirme : sans problème.

1. Répartition des heures conventionnelles attribuées au CSE pour son fonctionnement.

Mme ALLAIN confirme la réception d'un courriel en date du 8 février rapportant le nouveau décompte des heures attribuées, soit 15 heures supplémentaires par rapport au décompte donné lors d'un précédent CSE. Pour rappel, les heures attribuées au CSE sont soumis à l'accord révisé des moyens des IRP du 30 juin 2022, qui est un accord national.

La nouvelle répartition est la suivante :

- Mme NIBAUDEAU : 315 heures ;
- Mme MOUHEB : 315 heures ;
- M. VOISINE : 225 heures.

Mme ALLAIN précise par ailleurs ne pas se souvenir que depuis 2019, date à laquelle a été instauré le principe de donner la ventilation de la répartition des heures conventionnelles en séance, la Direction ait jamais autant insisté pour en disposer et l'acter en CSE. FO entend que la chose soit due et assure de sa totale transparence, mais cette insistance invite d'autant plus à se questionner que des membres du Bureau ont rencontré quelques complications pour obtenir des détachements en lien avec les heures de délégation.

Au nom de la CFE-CGC, Mme BEHAL remercie la secrétaire pour sa transparence, exprime l'espoir que les bénéficiaires des heures listées en feront bon usage et assure ne pas du tout en douter pour le moment.

XI. Points divers

a. Concernant la prime de prolongation de contrat, son instauration est liée à une décision unilatérale de l'employeur, mais elle est née à la faveur d'une mobilisation des salariés et de certaines organisations syndicales (CGT et FO). Or, la problématique du pouvoir d'achat n'a pas disparu et les revendications à ce sujet non plus. Quels moyens allez-vous employer pour

pérenniser cette prime au-delà du 31 décembre 2024 ? De plus, la loi du 29 novembre 2023 fait évoluer la prime de partage de la valeur (dite prime Macron). Elle élargit les bénéficiaires aux intérimaires. Comptez-vous intégrer à ce dispositif l'ensemble des salariés œuvrant pour la réussite de cette entreprise (nouveaux embauchés, intérimaires) ? (CGT)

Mme DA-SILVA rappelle que le dispositif, mis en place dans le cadre d'un protocole de fin de conflit, était temporaire et limité à 2 ans. Il arrivera à échéance en fin d'année.

M. ABUAF note que la Direction parle d'une prime « *dans le cadre d'un protocole de fin de conflit* », sans l'appeler « Prime Macron » ou « Prime de partage de la valeur » (PPV). Pourtant, les articles de loi faisant foi, beaucoup de personnes pourraient être éligibles à cette prime. Ne pourrait-elle pas être mise en place hors du principe du protocole de fin de conflit, effectivement temporaire, et inclure tous les collaborateurs ?

Mme DA-SILVA rappelle que le CSE n'est pas une instance de négociation. Le lieu n'est donc pas le bon pour en discuter. Le dispositif évoqué dans la question était à durée déterminée et arrive à échéance : la question de son extension ne se posera donc pas.

Mme DESCAS défend qu'il s'agirait ici d'appliquer l'évolution législative, non de négocier un élément nouveau. C'est affaire d'appliquer les textes. Quand bien même la Direction lui a donné un autre nom, le dispositif mobilisé dans le cadre du protocole de fin de conflit contient les mêmes dispositions que la PPV. La Direction devrait donc appliquer les évolutions législatives qui s'appliquent aux travailleurs temporaires. Quant aux nouveaux embauchés, actuellement exclus du dispositif, ils ne devraient pas l'être.

Mme DUCHEVET prend acte de la divergence de lecture de l'application des textes concernés : de l'analyse de la Direction, les dispositions évoquées ne s'appliquent pas puisque la prime mise en place n'est pas une « Prime Macron ».

b. Retour sur le sondage réalisé entre le 19 décembre et le 20 janvier 2024 relatif aux rencontres raison d'être et transformation écologique : (CFE-CGC)

- *Combien de sessions ont été organisées ?*
- *Chaque session sera-t-elle suivie d'un sondage ?*
- *Une communication globale est-elle envisagée ?*
- *Vers quelle instance sont renvoyés les résultats ?*

Mme DA-SILVA indique que, entre le 10 octobre et le 1^{er} décembre, 22 sessions d'une demi-journée ont permis la participation de 1 200 collaborateurs de VEDIF.

Le sondage, réalisé par une consultante externe pour la direction de la communication, a porté sur l'ensemble des sessions. Ouvert le 19 décembre par un courriel envoyé depuis la boîte électronique « Communication VEDIF » à l'ensemble des collaborateurs, 163 ont répondu.

Les résultats du sondage ont été publiés auprès de tous les collaborateurs, via un courriel du 9 février et une actualité sur l'Intranet le 12 février. Celle-ci est toujours accessible. Les résultats y sont présentés par le biais d'un Google Slides.

Mme BEHAL demande si les résultats du sondage ont été remontés au National, voire au Groupe.

Mme DUCHEVET répond par la négative : pas à ce stade. La Direction avait discuté en amont avec l'Eau France et le Groupe pour savoir comment décliner la raison d'être et la transformation écologique, après quoi elle a construit son propre outil de travail pour qu'il soit approprié et spécifique à VEDIF.

Mme BEHAL en déduit que la manière dont VEDIF a partagé la raison d'être de Veolia était de son initiative.

Mme DUCHEVET confirme et ajoute qu'elle a connu un franc succès sur le terrain. Elle a constitué une bonne manière de *désiloter* les organisations de l'entreprise en favorisant les échanges entre collaborateurs de différents services. C'était une belle manière d'illustrer une raison d'être qui n'est pas forcément aisée à appréhender et une transformation écologique relativement conceptuelle.

Ceci souligné, à l'instar du retour effectué l'année dernière à l'Eau France de la convention de l'environnement, il pourra effectivement être envisagé de partager l'expérience au niveau national. Le point est pris pour y réfléchir.

Mme BEHAL encourage cette remontée, l'initiative s'étant avérée intéressante.

c. En complément des débats du CSE de janvier, les locaux du site d'accueil de Saint-Denis sont vendus. Est-ce que vous confirmez cette information ? Quel est le nouveau propriétaire ? Cette vente peut-elle mettre en cause le bail du VEDIF ? La Direction prospecte-t-elle à de nouveaux locaux ? (CGT)

Mme DUCHEVET indique ne pas avoir connaissance d'un changement de propriétaire, mais suppose la chose possible puisque la question arrive en instance. En tous les cas, cet éventuel changement ne remet pas en cause le bail jusqu'au 31 décembre 2024. A priori, tous les baux terminent à cette date pour VEDIF.

Mme DESCAS confirme avoir conscience que les baux se termineront au 31 décembre. Par cette question, la CGT souhaitait relayer l'inquiétude de salariés qui, ayant appris que le propriétaire avait vendu et que l'ARS prévoyait de prendre place dans les lieux, ont la certitude qu'ils devront déménager avant la fin de l'année.

Mme DUCHEVET assure que ce ne sera pas le cas.

Mme BOUREGBA précise que l'information de vente des locaux avait été transmise par le prestataire tenant l'accueil. Ceci signalé, lorsqu'un déménagement est prévu, combien de temps en avance au minimum les salariés sont-ils informés ?

Mme DA-SILVA répond qu'à sa connaissance, aucune disposition légale ne prévoit une date butoir d'information des collaborateurs en cas de déménagement. Tout dépend des circonstances.

Mme BOUREGBA en déduit que des salariés pourraient n'être informés qu'un mois à l'avance, par exemple.

Mme DA-SILVA fait remarquer qu'un déménagement touchant un nombre conséquent de collaborateurs supposerait de toute manière d'informer et de consulter les instances

représentatives du personnel, ce qui supposerait d'organiser une réunion d'information et une réunion de consultation.

d. Dans le même esprit, est-ce que Veolia Environnement recherche de nouveaux locaux pour le siège régional Veolia en Île-de-France en lieu et place de l'immeuble du Vermont ? Les recherches sont-elles déjà terminées ? Dans quelle ville sera située la nouvelle société dédiée au contrat de délégation 2025/2037 du réseau d'eau potable du SEDIF ? (CGT)

Mme DUCHEVET indique qu'elle ne répondra pas à la place de la Veolia, les questions ci-dessus portant sur la future société et le prochain contrat n'étant pas signé.

M. CHICHE assure avoir bien noté qu'il faudrait attendre pour obtenir ces réponses, mais insiste pour que la Direction ait conscience que cette série de questions est essentielle. La CGT sera attentive à la réponse donnée, dès qu'elle pourra être fournie.

Mme DUCHEVET assure bien mesurer les attentes que ces questions portent.

e. Suite à la vague de grand froid, la Direction a-t-elle prévu de rétribuer à travers une prime les salariés mobilisés ? (CFDT)

Mme DUCHEVET répond que la chose n'a pas été envisagée à ce stade concernant la vague de froid du mois de janvier. Pour rappel, une rétribution particulière à un moment particulier ne présuppose pas qu'elle se reproduira, chaque situation étant particulière et étudiée au cas par cas. Dans le cas présent, en application de l'accord d'astreinte, des dispositions étaient déjà prévues pour rétribuer le passage de l'astreinte au niveau « urgence ».

M. SOUMBOUNOU fait remarquer qu'au-delà de l'application de l'accord d'astreinte, des agents ont été plus particulièrement sollicités pour aider davantage. Il serait regrettable de ne pas reconnaître leurs efforts.

Mme DUCHEVET demande si M. SOUMBOUNOU fait allusion à la notion de renfort sur la base du volontariat.

M. SOUMBOUNOU confirme.

Mme DUCHEVET avance que ces situations sont prises en compte dans les dispositions pour les collaborateurs.

M. SOUMBOUNOU maintient qu'outre les indemnités, il faudrait apporter à ces personnes la reconnaissance d'avoir été présents plutôt que de rester chez eux.

Mme DUCHEVET en prend note.

f. Une prime de responsabilité est-elle prévue lorsque les collaborateurs assument des responsabilités supplémentaires (par exemple, un plombier qui fait office de chef d'équipe pour la gestion de la rotation des camions et des pelles, ou un CCER qui dirige les travaux) ? La Direction envisage-t-elle de récompenser ces salariés motivés ? (CFDT)

Mme DA-SILVA explique que ces éléments sont pris en compte dans le cadre de l'écart individuel, c'est-à-dire des augmentations attribuées annuellement aux collaborateurs, et au titre des évaluations.

Mme DUCHEVET cite, pour information complémentaire, l'existence d'une disposition plus particulière pour les collaborateurs qui tiendraient durant une longue période un poste au-dessus de celui qu'il tient habituellement. Elle a pu être mise en œuvre par le passé.

M. COMLAN en déduit que le mode de rétribution est à l'appréciation des managers de proximité.

Mme DUCHEVET confirme. Ce sont eux qui évaluent la motivation et l'implication des *collaborateurs*.

Mme DA-SILVA ajoute qu'il faut également prendre en compte le budget au titre de la NAO.

M. CHICHE précise avoir souvent entendu des représentants de la Direction souligner que l'enveloppe en question n'était pas extensible et qu'ils s'appliquaient à faire au mieux. Cela étant, certains salariés ont l'impression que leur tour d'être mieux rémunérés, reconnus ou récompensés ne viendra jamais. Si la problématique de l'enveloppe budgétaire peut s'entendre, il faudrait penser à ces personnes exclues qui, parfois, ne pensent même pas ou même plus à réclamer davantage.

g. Le 15 février 2024, les salariés de VEDIF ont reçu un mode opératoire pour la recharge des véhicules électriques de service et de fonction. Cependant, la question du temps de recharge prolongé n'a pas été abordée par la Direction. Les prises standard ne fournissent qu'un maximum de 10 km par heure de recharge, ce qui est insuffisant pour couvrir le trajet entre le lieu de travail et le domicile. Quelles sont les mesures que la Direction envisage de prendre, compte tenu de l'augmentation exponentielle du parc de véhicules électriques ? (CFDT)

Mme DUCHEVET précise que le mode opératoire transmis par note de service avait pour but de préciser comment utiliser les différents types de prises. Normalement, les véhicules de service doivent correspondre aux besoins du service. À défaut et si le véhicule, uniquement électrique, ne permet pas à l'utilisateur de bien réaliser sa journée, la problématique est celle de l'inadéquation entre le véhicule et l'activité du collaborateur. Ces situations peuvent arriver et sont alors à étudier au cas par cas.

S'agissant du trajet domicile/travail, l'entreprise tolère l'utilisation du véhicule de service, mais cette utilisation n'est pas par principe prise en compte pour opérer les choix de véhicule à attribuer aux collaborateurs.

Pour les véhicules de fonction, si le collaborateur est doté d'un véhicule ne lui permettant pas de rentrer chez lui avec les prises fournies, c'est encore une fois une problématique d'adéquation entre véhicule et contraintes du collaborateur.

M. LIEGRE réaffirme que les informations transmises par la Direction à propos des prises électriques mises en place à Choisy-le-Roi étaient inexactes. La remarque en a été faite à Cédric FELIERS. La Direction aurait, a priori, prévu des prises 11 kW, mais celles installées sont de 3 kW à l'exception de deux prises 11 kW. Quant aux 2 bornes de charge rapide 60 kW, comme l'information a été plusieurs fois remontée, l'entreprise qui les a posées a laissé le système de badge et cette entreprise met deux ou trois mois à intervenir de nouveau : c'est un véritable problème.

Mme DUCHEVET prend note de faire remonter à nouveau ces sujets.

M. FAVREAU s'interroge sur la date à laquelle tous les sites seront équipés d'une borne rapide, ou du moins à 11 kW. En l'état, la situation laisse à croire que la charrue a été mise avant les bœufs.

Mme DUCHEVET file la métaphore : bœufs et charrue ont démarré ensemble, mais les bœufs n'ont pas avancé assez vite. En réalité, l'entreprise a été surprise du nombre de véhicules électriques demandé.

M. FAVREAU précise en outre que certains véhicules ne peuvent pas être branchés sur une prise rapide.

Mme DUCHEVET assure que Cédric FELIERS a bien cette problématique à l'esprit, de même que celle de la potentielle recharge à domicile.

M. CHICHE fait état d'une note stipulant que les véhicules personnels ne peuvent être rechargés sur les bornes. Il faudrait lever ce principe, du moins partiellement, pour inciter les salariés à s'équiper de véhicules électriques et diminuer leur impact environnemental.

Mme DA-SILVA juge qu'il est trop tôt pour se poser cette question alors que l'entreprise rencontre encore des problèmes pour charger son propre parc de véhicules professionnels.

M. CHICHE en appelle à anticiper sur l'urgence climatique, et potentiellement économique, en progressant rapidement sur le sujet. Par exemple, il pourrait être envisagé de créer un ou plusieurs endroits spécifiques avec des bornes différentes où les collaborateurs pourraient recharger leur véhicule personnel.

Mme DUCHEVET assure avoir noté la suggestion, mais rejoint Mme DA-SILVA : c'est encore un peu tôt.

M. LOUVET souligne qu'en conséquence du très faible nombre de véhicules électriques à Épinay-sur-Seine, deux ou trois bornes ne sont jamais occupées. Elles pourraient être dédiées à la recharge de voitures personnelles.

M. CIESLAK évoque le cas des véhicules hybrides rechargeables à petite autonomie, permettant d'effectuer un simple aller-retour. Considérant le fait que la recharge permettrait de diminuer les consommations d'essence via les cartes Total, il apparaîtrait pertinent de rembourser l'électricité du domicile personnel de ceux qui l'ont équipé d'une borne.

Mme DA-SILVA explique qu'un dispositif est à l'étude pour envisager d'installer des bornes aux domiciles *des collaborateurs* sous certaines conditions, avec un système de facturation directe ou de remboursement ensuite par l'entreprise.

Mme DUCHEVET résume : tout ceci représente un changement de paradigme, en matière de véhicules comme de consommation, qui force à courir quelque peu derrière la nouvelle organisation.

XII. Questions diverses

M. ABUAF précise en préambule avoir hésité à poser sa question en réunion RP, mais il est toujours difficile de définir ce qui tient de la question ou du thème, d'où interrogation en instance.

Enquête faite, les quelques éléments satisfaisants qui ressortent de l'activité des sociétés RSP et Chappuis sont rapidement mis en avant pour justifier d'y avoir recours, alors que leurs prestations ne sont pas de bon niveau. Tout ceci commence à fatiguer les collègues ICT qui se font régulièrement réprimander lorsque ces sociétés ne réalisent pas, ou mal, leurs interventions.

La Direction préfère-t-elle renvoyer cette question vers l'instance RP ?

Mme DUCHEVET confirme qu'un tel sujet serait effectivement à traiter avec Christian SCHMITT, sous forme de question ou de thème. Marc AVELINE, qui gère les sous-traitants et les équipes, pourra également répondre plus précisément quant au niveau de qualité des sous-traitants et au nombre de rendez-vous non honorés ou infructueux qu'ils comptabilisent. L'éventuelle recrudescence d'évènements de non-qualité est à remonter à la direction concernée et aux deux interlocuteurs précédemment cités.

M. ABUAF évoque la possibilité de collecter les retours client dès la fin des interventions pour connaître leur niveau de satisfaction en fonction des intervenants.

Mme DUCHEVET recommande de voir avec M. SCHMITT s'il existe déjà une telle enquête de satisfaction sur les interventions environnement compteur et, si oui, si le distinguo peut être fait entre les différents prestataires pour mesurer leur niveau de qualité.

M. ABUAF prend note d'en discuter en réunion RP.

M. COMLAN explique que certains collaborateurs se sont vu demander de laisser 20 heures sur leur compteur au paiement de leurs RCR. Est-ce la Direction qui a émis cette demande ?

Mme DA-SILVA évoque, de mémoire, que ce sujet avait été évoqué dans l'une des commissions portant sur l'astreinte. Le delta demandé était, de mémoire toujours, de conserver 10 heures au moins et de ne pas dépasser 20 heures en négatif.

M. COMLAN maintient qu'il est explicitement demandé aux salariés concernés de laisser 20 heures sur leur compteur.

Mme DA-SILVA prend le point pour vérifier s'il s'agit de 10 ou de 20 heures, l'esprit de cette règle étant de pouvoir procéder à une prochaine astreinte.

M. CHICHE demande si les personnels en télétravail durant les JOP toucheront leur indemnité repas ou leurs Tickets restaurant.

Mme DA-SILVA répond que les collaborateurs actuellement bénéficiaires en mode nominal de Ticket restaurant en bénéficieront et que, de même, ceux actuellement bénéficiaires d'une

indemnité repas continueront de bénéficier de l'indemnité. Pour les collaborateurs actuellement en dispositif Restaurant interentreprises (RIE) avec une subvention, le forfait de 8 Tickets restaurant demeurera sans que davantage de Tickets restaurant soient délivrés.

M. PECLET fait remarquer que, quoique non obligatoire, passer en télétravail durant les périodes des JOP est fortement recommandé. Malgré ce fait, la Direction ne participera pas aux coûts des repas des salariés trois jours sur cinq. C'est regrettable.

Mme DA-SILVA souligne que l'entreprise appliquera bien évidemment, le cas échéant, d'éventuelles nouvelles dispositions en provenance du National.

M. CHICHE en appelle à réfléchir au niveau local à la problématique soulevée par M. PECLET, ce d'autant que la région Île-de-France est concernée au premier chef par les JOP. En ce sens, le sujet mériterait d'être pris en compte à ce niveau plutôt que de le renvoyer uniquement au National.

M. PECLET souligne que les salariés n'ont rien dit pendant la crise sanitaire, face au télétravail forcé. L'entreprise n'avait pas participé au repas pendant ces années difficiles. Aujourd'hui, alors que la problématique est connue et que le télétravail est bien en place, il est fort décevant que ce mode de fonctionnement n'évolue pas.

Mme BOUREGBA rejoint, au nom de la CFDT, l'expression de M. CHICHE : quand bien même l'accord est de portée nationale, la région Île-de-France est particulièrement concernée par les JOP et les perturbations qu'ils entraîneront. Pour cette raison, l'organisation syndicale sollicite de la Direction qu'elle prenne elle-même attache auprès du National afin d'exposer la problématique et de trouver une solution pertinente à cette situation exceptionnelle. Il serait tout à fait justifié de sortir du cadre strict de l'accord pour ces quelques semaines précises.

Mme DA-SILVA assure avoir pris note de la demande.

La séance est levée à 16 heures 06 minutes.

Mme ALLAIN Séverine,
Secrétaire du CSE

Mme DUCHEVET Nathalie,
Présidente du CSE

Séverine ALLAIN

Nathalie DUCHEVET