

COVID 19 :

- 6,45% de l'effectif régional touché de près ou de loin..
- 48 agents positifs au COVID 19.
- 17 en télétravail et 31 en arrêt maladie.
- 29 cas contacts, (13 en isolement actifs et 16 en télétravail).
- Pour les gardes d'enfants liées au COVID, pas de gros problèmes à gérer.
- Le télétravail lié au COVID continue pendant encore 15 jours.

Actualités:

- **Reconquêtes** : 28 dossiers de reconquêtes pour cette année 2022.
- **Avenants** : 68 avenants pour des contrats TIC (très insuffisamment contributeurs), CIC (insuffisamment contributeurs) et autres contrats.
- **Offres à remettre**: Périgord EST (Terrasson) pour le 11 février et syndicat de Crocq (eau et assainissement) pour le 14 février 2022.
- **CEA**: réponse attendue pour mars 2022
- **Conquêtes sur la concurrence**: étude en cours

Sécurité:

Mauvais démarrage pour 2022 avec 10 AT depuis le début 2022 dont 2 avec arrêt.
Sur les 8 sans arrêt, 4 sont en poste aménagé.

Pyrénées Gascogne, point d'étape suite à l'internalisation hydrocurage sur Muret et Leguevin :

Force ouvrière et UNSA ont demandé à la direction de mettre ce sujet à l'ordre du jour du CSE pour avoir un point d'étape à fin 2021 sur cette internalisation.

En effet, nous avons rencontré les salariés concernés avant la mise en place de cette internalisation et nous avons rencontré Mr Bernat directeur du territoire le 27/09/2021 à IBOS pour échanger et amener les doléances de nos collègues ainsi que pour négocier des compensations et aménagements. Nous avons eu ensuite le 20/10/2021 une réunion en visio toujours avec Mr Bernat pour finaliser et améliorer encore les choses.

Mr Bernat lors de ce CSE nous a donc fait un premier bilan:

- 21 jours de travail sur 8 semaines en 2021 (sur décembre peu de jours car il y avait du travail sur IBOS et alentours). 7 jours de travail n'ont pas pu être effectué pour diverses causes (grève, panne du camion, formations, maladie...).

- La prime complète prévue a été versée aux agents. Un bout de prime a été versée à un agent qui a fait quelques jours pour pallier une absence.

- En ce qui concerne la restauration et l'hébergement, la direction fait l'avance de frais et si ce n'est pas possible, les agents se font rembourser rapidement via RYDOO.

- Le planning pour 2022 débutera fin février. Il prend en compte les astreintes pour qu'il n'y ait pas de chevauchement.

- Satisfaction globale du Directeur de Territoire sur l'internalisation de l'activité.

Information sur la cession des contrats industriels (Absorption de SUEZ):

- **Les craintes que nous avons formulées**, malheureusement se concrétisent et les conséquences de l'acquisition du groupe SUEZ par Veolia arrivent pour l'Eau France . **Veolia eau doit céder des contrats industriels** à la demande de la communauté européenne en plus du fait de ne pas pouvoir absorber l'activité eau de SUEZ France.

- 97 contrats de gestion des eaux industrielles gérés par Veolia eau sont concernés au niveau national dont 5 pour la région sud-ouest. Il s'agit de SOGEREM (asst Rio Tinto), Pierre Fabre (méthanisation CVE), St Antoine du Breuil, SAFRAN et Fermiers du Gers.

- 5 agents à 100% sont concernés par cette cession pour notre région. Ils ont été informés par la direction, d'autres agents qui sont à temps partiel sur ces contrats peuvent également être impactés.

- La cession doit se faire d'ici le 14 juin 2022 par Veolia sans quoi le cabinet britannique mandaté par la communauté européenne se chargera de la cession.

- Ces contrats en attendant la cession sont déjà totalement séparés des autres activités des Territoires et seront vendus tels quels.

- Selon notre Direction ces cessions n'auront pas d'impacts économiques sur les résultats de la Région.

Une fois de plus les salariés payent les ambitions de nos Dirigeants!

Réorganisation de la SABOM:

Suite à divers mouvements de personnel et suite à la dernière clôture comptable, il apparaît que plusieurs personnes occupent des postes sensibles dans l'organisation et leur absence peut créer une fragilité pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

- Des personnes / des services au sein d'un département ont des interactions fortes avec d'autres départements/services de la SABOM, mais peu d'interactions intra-département.

Si ces rapprochements ont un réel intérêt dans l'organisation et la communication il ne faut pas que ceux ci apportent de la charge de travail supplémentaire la coupe étant déjà pleine!

- la problématique des branchements neufs est toujours aussi prégnante tant d'un point de vue économique que d'un point de vue suivi technique tout le long du processus et requiert un management fin.

La responsabilité de Veolia dans la négociation du contrat est engagée mais également celle de la collectivité qui a du mal à reconnaître qu'il faut avenanter cette partie du contrat. Quelle entreprise peut travailler à perte?!

Considérant ces constats, il est nécessaire de revoir les rattachements hiérarchiques de certains services et collaborateurs :

L'Organisation projetée se fera avec:

- le rattachement du service Postes & Bassins au Département Patrimoine,
- le rattachement du service GEMAPI au Département Réseaux,
- le rattachement du poste de RSII au Département SI,
- le rattachement de l'Informatique Industrielle au DSI,
- au sein du Département Réseaux, le regroupement des activités liées au pilotage de

la planification des travaux réseaux, à la surveillance des travaux de branchements neufs et à la réfection des chaussées,

○ l'intégration des missions relatives au Bloc 2 dans le service "Travaux Contrôles Projets".

Ces changements n'auront aucun impact sur l'astreinte ni de changements sur les processus mais peut en avoir sur les charges de travail de certains, nous avons mis en garde la Direction sur la nécessité d'y prêter attention. Certaines propositions des représentants de proximité Force Ouvrière à la SABOM ont été entendues et on s'en félicite, il reste à rapidement trouver des solutions pour combler les postes vacants, la qualité du travail fourni en dépend.

La mise en place se fera au 1er février 2022.

Œuvres sociales :

- Les budgets ont été approuvés à l'unanimité et les catalogues 2022 ont été envoyés à l'ensemble de la Région.

Questions diverses:

- Les effectifs d'astreintes électro du secteur Gironde Landes sont insuffisants nous demandons à la Direction du Territoire de trouver rapidement des solutions, nous rappelons que l'accord d'astreintes de la Région Sud-Ouest préconise à minima de monter une astreinte toutes les 4 semaines.

- Nous avons noté également sur le périmètre SETOM des dépassements du temps de travail hebdomadaire légal, le COVID ne doit pas permettre de mettre en danger les salariés!

- Nous avons également rappeler à notre Direction que l'astreinte sur 2 semaines à pour but que les salariés puissent se reposer, si on leur programme des chantiers comment font ils?

Changement au niveau des représentants de proximité sur le territoire Atlantique:

- Ludovic Chaumel remplace Yann Mayonnade comme RP.

- Fabrice Jourdan devient RP associé à la CSSCT en remplacement de Olivier Teyssier.

Suite à la perte des contrats eau et assainissement du secteur de Ruffec, 2 salariés ayant refusé le transfert vers la concurrence se retrouvent au bout de la procédure de reclassement et seront licenciés, Force Ouvrière et UNSA les accompagnent pour que les conditions de départ leurs soient le plus favorables.

Accord télétravail:

Ce télétravail ne pourra se déployer qu'une fois le télétravail lié au COVID achevé.

Voici les principaux points à retenir:

- Il sera fait à la demande du salarié et si

accord de la hiérarchie

- Pour 2 jours maximum de télétravail par

semaine (si salarié à temps plein) et par journées

entières. Si temps partiel, 1 jour maxi de

télétravail pour 3 à 4 jours de travail/semaine et

pas de télétravail si moins de 2 jours

travaillés/semaine.

- Un avenant au contrat de travail sera

établi pour 1 an renouvelable par tacite

reconduction.

Nous ne pouvons pas préciser ici

l'ensemble de l'accord. Si vous souhaitez plus de

renseignements, n'hésitez pas à nous contacter.

Accord droit à la déconnexion:

Droit à la déconnexion

● Le salarié doit pouvoir se déconnecter librement et donc ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail habituels (sauf en période d'astreinte).

● Pas de sollicitation - par la hiérarchie et/ou par les collègues - des salariés en dehors de leur horaire habituel de travail et jours de travail (congés payés, repos quotidien, hebdomadaire, RTT et ATT, jours fériés, RCO/RCR)

● "L'horaire habituel de travail" : périodes pendant lesquelles le salarié se tient à la disposition de l'entreprise et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles

Nous ne pouvons pas là encore donner

tous les éléments de cet accord. Si vous souhaitez

plus de renseignements, n'hésitez pas à nous

contacter.

Libres et Indépendants

Vos élus FO et UNSA vous écoutent et vous défendent au quotidien.

Syndiquez-vous.

