



COMITÉ SOCIAL
ET ÉCONOMIQUE
SPL LES EAUX DU SAG

Réunion CSE du
28/04/2021

Procès Verbal Réunion CSE

cse@sivom-sag.fr



Présents :

Direction : Alain Delsol, Jean-Claude Garaud, Claudine Croux, Christophe Delahaye

Représentants du personnel : Laura Marloye, Natacha Lermanou, Jérôme Vidal, Philippe Nayrac, Vincent Matha, Matthieu Martin, Nicolas Martinez

Ordre du jour

Points Santé, sécurité et condition de travail :

1. **Travaux sur les Pôles**
 - Pôle Lèze
 - Pôle Louge
 - Pôle Saurune

2. **Actions reconduites suite aux mesures renforcées décidées par le gouvernement**

Points divers :

3. **Base de données économiques et sociales (BDES)**

4. **Télétravail (après la crise sanitaire)**

5. **Syndicat Intercommunal des Eaux des Coteaux du Touch (SIECT)**

6. **Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) sur le complément de rémunération versé par l'employeur aux salariés en activité partielle pour garde d'enfant(s)**

7. **Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes**

8. **Questions diverses**

Points Santé, sécurité et condition de travail :

1. Travaux sur les Pôles

Pôle Lèze

La Direction indique que la salle de restauration est en phase de réception avec un emménagement fin mai envisagé.

Pôle Louge

La Direction indique une pré-réception cette semaine et que les agents sont super bien installés et il reste quelques travaux sur le nouveau bâtiment. Il y aura des travaux de réaménagement sur les locaux techniques (vestiaires entre autres). Des travaux sur les extérieurs doivent encore être faits. L'architecte est apprécié par la Direction.

Pôle Saurdrune

La Direction indique que ce site a connu beaucoup de modifications depuis son origine. Il existe déjà un vestiaire en dessous du dégrilleur de la nouvelle file pour information. Pour rappel, un algéco a été mise en place au co-compostage pour sortir les bureaux de cette usine. Une négociation est en cours pour racheter des terrains limitrophes car ce pôle va devenir une référence technique du Sivom SAGE. Les Représentants du Personnel (RP) demandent ce que deviendra l'infirmierie. Le Président indique qu'il souhaiterait la garder.

Siège administratif

La Direction et le Président indiquent être en attente de plans plus aboutis sur le nouveau bâtiment en projet. Il y aura une salle de réunion au rez de chaussé d'environ 200 m2 et des bureaux au-dessus. La salle servira pour les comités de direction, les comités syndicaux, les bureaux syndicaux principalement et peut être des expositions par exemple.

Un réaménagement des vestiaires à l'étage de l'usine d'eau potable de Roques doit être envisagé.

Pôle Ariège

La Direction indique que des travaux ont été réalisés il y a quelques années notamment après la fusion. Un refus de la municipalité a été prononcé pour l'achat des terrains de tennis extérieurs. Pas de projets de réaménagement et ou de déménagement du pôle à court, moyen et long terme.

Les RP demandent d'envisager des bornes de rechargement pour véhicules électriques et indiquent des difficultés de stationnement sur ce pôle. Il y a également des soucis au niveau des vestiaires. La Direction va demander à la Mairie l'autorisation pour utiliser le parking de l'autre côté de la route.

Les RP demandent si des abris pour les 2 roues sur l'ensemble des pôles seront déployés.

La Direction indique que cela sera fait.

Les RP indiquent que les agents sont relativement satisfaits et contents de l'ensemble des travaux réalisés.

La Direction rappelle que le pôle Louge s'en sort bien car cela a été un combat pour garder le bâtiment actuel et ajouter un nouveau bâtiment à côté. Elle indique également une montée en puissance du pôle Lèze avec le détournement des eaux usées de Eaunes vers Labarthe, le crématorium pour animaux (sur terrains en cours d'achat aux abords du pôle, avec une mise en location d'une durée de 30 ans envisagée). Le bâtiment du crématorium pourra être récupéré au bout du bail.

2. Actions reconduites suite aux mesures renforcées décidées par le gouvernement

La Direction indique que le « guide Covid » a été remis à jour par Natacha LERMANOU et la remercie pour cela ainsi que le service communication qui a été investi.

Le télétravail est actuellement utilisé 2 à 3 jours par semaine donc 2 jours en présentiels sont assurés. L'achat de nouveaux matériels informatiques principalement pour ce fonctionnement a été fait et une commande est toujours en attente de livraison.

Les RP indiquent que la dotation en masque est très bien assurée mais que quelques personnes utilisent encore des masques non chirurgicaux.

Les RP indiquent que la restauration dans ces conditions sanitaires se passe plutôt bien avec des rotations maîtrisées. Il faudrait peut-être faire un point sur la restauration du centre administratif où les rotations sont moins maîtrisées avec des règles moins respectées.

La Direction rappelle la responsabilité individuelle et propose d'ouvrir la deuxième salle avec la mise en place de tables dans cet espace.

Les RP demandent si les agents travaillant en assainissement sont prioritaires pour la vaccination contre le Covid. La Direction indique que rien n'est prévu en l'état mais elle propose de réaliser un listing au sein de la structure pour le proposer au centre de vaccination de Muret par exemple. Une liste sera réalisée par chacun des Directeurs adjoints car il y a des disponibilités ponctuelles pour la vaccination.

36 cas contacts et seulement 7 personnes positives au sein de la structure. A priori le virus n'a pas circulé entre les agents mais plutôt dans le cercle familial.

Rappel, les Autorisations spéciales d'Absence (ASA) et le télétravail restent possibles pour la garde d'enfant en dessous de 16 ans.

Les RP indiquent que le personnel est très satisfait de pouvoir conserver 100% de leur salaire quelle que soit leur situation.

Points divers :

3. Base de données économiques et sociales (BDES)

La Direction rappelle qu'elle a l'obligation de réaliser un accord sur la Base de Données Economique et Sociale. Elle sera à même de diffuser des éléments à partir du mois de juin. Le site du Ministère définit une grille type à remplir.

Les RP demandent de réaliser une grille de salaire par type d'emploi avec des minimums, des moyennes et des maximums afin que chaque agent puisse se situer à son poste et entrevoir les évolutions possibles qui lui seront éventuellement données.

La BDES devra être mise à jour et communiquée 1 fois par an. Les RP demandent s'il est possible de la mettre à jour en cours d'année en cas d'événement exceptionnel. La direction accepte.

Les RP demandent d'avoir une présentation du projet de BDES ou d'une esquisse de ce qui va être transmis pour voir ce qui est envisagé.

La Direction propose une réunion de travail avec la DRH pour discuter du fond et de la forme de la BDES.

Le CSE valide à l'unanimité.

4. Télétravail (après la crise sanitaire)

Le Directeur général indique qu'il a rencontré certains directeurs généraux adjoints pour s'assurer de la mise en œuvre du télétravail dans le cas du contexte sanitaire.

Aujourd'hui la Direction propose un projet d'accord de mise en place du télétravail après la crise.

Les salariés concernés : tous les salariés sauf les CDD, les temps partiels en dessous de 80%, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et stagiaires.

Nombre de jour de télétravail maximum par semaine :

Temps complet 100% > 2 jours

Temps partiel 90% > 1,5 jour

Temps partiel 80% > 1 jour

Le télétravailleur peut être amené à revenir sur le lieu de travail en cas de nécessité de service.

Les RP mentionnent que le télétravail n'est pas restreint aux directeurs généraux adjoints et/ou responsables de services. La direction et les Directeurs Généraux vont travailler sur une liste de postes éligibles au télétravail. La Direction informe qu'il existe des critères concernant les postes éligibles ou non au télétravail

Pour les salariés dont les missions ne rentrent pas dans les critères d'éligibilité au télétravail, la direction propose 6 jours flottants de télétravail à l'année ~~pour certains responsables~~ suivant les missions ponctuelles à réaliser. Les directeurs généraux adjoints géreront la mise à disposition des équipements informatiques pour ces dispositions.

Les RP demandent pourquoi 6 jours ? la direction répond que c'est un premier pas, et qu'il sera possible de faire un bilan après 1 an pour réajuster si besoin.

La Direction indique que la demande de télétravail est personnelle et doit être faite par écrit à son responsable de service avec en copie la DRH donc un lien formel est bien présent.

Une période d'adaptation et une réversibilité permanente sont prévues dans l'accord.

Le Président indique que le « co-working » n'est pas envisageable et notamment que le télétravail doit être réalisé sur son lieu d'habitation. Il rappelle que l'esprit du télétravail est d'éviter les déplacements et qu'il s'agit d'un confort pour l'agent qui en bénéficie.

Les syndicats remercient le travail des ressources humaines et de cette mesure prise en matière de modernisation du temps de travail. Ils émettent le vœu que la liste des postes éligibles au télétravail ne s'effectue pas suivant le penchant ou non au télétravail des responsables et qu'ainsi tous les salariés du SAG^e puissent avoir les mêmes chances d'accéder au télétravail quel que soit leur service d'origine.

Le CSE valide à l'unanimité

5. Syndicat Intercommunal des Eaux des Coteaux du Touch (SIECT)

La Direction indique qu'un recours réalisé par le SIECT pour le projet du SAGE d'associer certaines communes. Aucune affirmation de la Direction ne peut être faite sur le devenir d'un certain regroupement à ce jour.

Les RP demandent de réaliser un CSE CSST extraordinaire pour accompagner et anticiper au mieux ces changements (organisation du travail, procédures covid, ...).

Le Président indique qu'il y aura un pôle distinct pour cette intégration et que les agents des autres pôles ne verront pas de changement de leurs missions habituelles donc il ne faut pas avoir d'inquiétude sur ces évolutions de la structure. Il s'agit du même principe que dans la réalisation d'une délégation de service public avec les agents en place réalisant leurs missions habituelles. L'organisation de ce pôle dédié reste à affiner comme par exemple le pôle Louge qui gère des compétences d'eau potable et d'assainissement. La volonté de laisser la possibilité de muter sur les pôles est reformulée par la direction.

6. Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) sur le complément de rémunération versé par l'employeur aux salariés en activité partielle pour garde d'enfant(s)

La direction informe les RP de la prise en charge du salaire à 100% dans les cas des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) et des mises en activités partielles > voir le point 2 pour plus d'information.

7. Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La Direction précise que le rapport égalité hommes/femmes est une obligation légale.

La Direction indique qu'elle a utilisé le calcul des index soumis au entreprises de 50 salariés (47 salariés au niveau de la SPL)

Normalement c'est un document qui n'est composé que des données des salariés privés, mais la direction a fait le choix d'intégrer les données des agents publics « mis à disposition » afin que le document reflète plus la réalité du SAGE.

Le SAGE compte 43 femmes et 78 hommes, le nombre de femmes est plus important dans les postes administratifs (26 femmes pour 2 hommes) et les hommes sont plus représentés dans les agents d'exploitation (52 hommes pour 3 femmes) l'écart entre les hommes et les femmes se rétrécit sur les postes à responsabilité ou de direction mais la part d'hommes y est toujours supérieure. 87,5% des salariés en temps partiel sont des femmes. La rémunération nette moyenne est supérieure de 262€ pour les hommes.

La direction rappelle que les métiers de l'eau et de l'assainissement sont très masculins. Pour les salaires, la direction explique l'écart par les tranches d'âge et le temps partiel.

8. Questions diverses

Formations

Les RP demandent s'il est possible de rétablir les formations en présentiel avec les organismes qui le proposent et qui donc ont mis en place les conditions sanitaires nécessaires.

La Direction veut attendre la fin du confinement, il faudra en rediscuter suivant les évolutions nationales et précise qu'elle a quand même acceptée de maintenir en présentiel les préparations aux concours.

Repas

Les RP demandent si la mise en place de tickets resto et/ou les paniers repas seraient envisageables notamment pour le service hydrocurage.

La Direction indique que la réglementation ne permet pas cette mise en œuvre si des lieux de restaurations sont déjà mis à disposition aux salariés. Par contre il est possible de rembourser les repas sous certaines conditions. La direction mentionne que le remboursement est indépendant de la paie et qu'elle regardera au remboursement plus rapide de cette avance de frais.

Les RP signalent que les repas Ansamble sont d'un rapport qualité-prix intéressant mais il semblerait que la qualité se dégrade au fur et à mesure et les quantités sont jugées un peu restreinte. Nous relevons aussi que les livraisons sur chacun des sites sont très pratiques. Les RP réaliseront peut-être un sondage auprès des agents sur ce service pour le juger.

Horaires d'été

Les RP sollicitent la Direction pour étendre des heures d'été pour certains services tels qu'elles existent déjà en partie avec les plages horaires suivantes : 6h-14h ou 7h-15h avec une pause de 20 minutes.

La Direction indique que l'adaptation des missions est obligatoire quand la canicule est déclarée et que la fourniture d'eau doit être mise en œuvre en parallèle également. L'achat d'eau par l'employeur est bien obligatoire quand il n'y pas de moyen de fournitures alternatives. Une information sera communiquée aux Directeurs Généraux en ce sens.

La Direction indique que les directeurs généraux adjoints ne sont en général pas favorables aux heures d'été pour les services d'exploitation.

Primes

Les RP demandent s'il y aura une prime sur 2020-2021 pour récompenser les agents par rapport à la période Covid passée et en cours.

La Direction indique que cela n'a pas été budgété et donc il n'y aura pas de prime.

Mouvements de personnels

La Direction indique que l'arrivée du remplacement de Céline DIEZ est programmé pour fin juin.

La Direction indique que Sandrine Manniez va quitter la structure, un recrutement va être lancé.

La direction précise que lors d'un départ de salarié, le salarié qui prend le poste en interne peut ne pas avoir le même niveau de compétence que la personne partie. Le but est de donner la possibilité en interne de faire monter en compétence les salariés dès que c'est possible, mais tous les postes ne s'y prêtent pas.

La direction précise que les investissements entrepris permettent sur les compteurs d'eau de supporter 6 ans d'ancienneté.



Investissement matériel

6 changements de véhicules sont prévus dans les mois à venir.

Remarques

Les RP prennent la parole pour remercier les élus des mesures à l'ordre du jour de ce CSE et soulignent le grand pas en avant en matière de modernisation du temps de travail, avec le télétravail. Les syndicats précisent que les élus ont pu voir, lors des moments « découvertes du territoire », des agents et des salariés motivés, qui aiment leur métier et que c'était important de les écouter et de leur donner tous les outils pour réaliser au mieux leurs missions. C'est ce que les élus ont toujours fait, et ils démontrent encore aujourd'hui, qu'ils souhaitent continuer dans cette démarche. Les RP rappellent que l'on avait la chance de s'être construit à partir de plusieurs petits syndicats où un « esprit de famille » a pu naître.

La structure grossit et c'est important de garder cet esprit au quotidien, afin de ne pas aller vers une déshumanisation qu'induit trop souvent les grosses organisations.

Tout ce travail se ressentira certainement en terme d'image plus professionnelle de la SPL vers les usagers.

Nous faisons grandir le service public.

Les syndicats font le vœu que l'on puisse continuer à dialoguer, s'écouter et s'entendre afin de continuer dans cette voie.

