



Aubervilliers, le 28 juin 2017

CCE Extraordinaire du 28 juin 2017 Détail des Livres I&II du PSE 4

Les grandes lignes des conséquences sociales de ce projet

Au final, ce projet de réorganisation pourrait entraîner le licenciement pour motif économique du contrat de travail pour 1 550 salariés, sur un effectif global de 10 166 salariés (*les salariés Vedif et La Réunion ne sont pas concernés*) :

- Suppression de 1 647 postes dont 97 vacants (postes non occupés à ce jour) ;
- Création de 987 postes en mobilité géographique ou fonctionnelle.

Le **calendrier de mise en œuvre des départs et des créations de postes** se séquençerait en 3 parties :

- **Au plus tard le 30 juin 2018**, les salariés appartenant aux sociétés, Zone d'Emploi INSEE et catégorie professionnelle se verraient notifier la rupture de leur contrat de travail pour motif économique, après que l'entreprise aura recherché et proposé toute solution de reclassement interne. **1 407 postes supprimés dont 97 vacants, soit un nombre potentiel de licenciements de 1 310 salariés - 986 postes seraient créés.**
- **Au plus tard le 15 décembre 2018**, un nombre potentiel de licenciement de 162 salariés - 1 poste serait créé.
- **Au plus tard le 15 décembre 2019**, un nombre potentiel de licenciement de 78 salariés.

La **période de volontariat** débuterait au plus tard, dès la validation ou l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par la Direccte, et se terminerai selon les trois phases suivantes :

- Phase 1 : volontariat du 8 janvier 2018 au 30 avril 2018 (mobilités internes volontaires du 8 janvier au 30 avril 2018 et départs volontaires externes du 1^{er} mars 2018 au 30 avril 2018) ;
- Phase 2 : volontariat du 1^{er} septembre 2018 au 15 octobre 2018 (mobilités internes volontaires et départs volontaires externes) ;
- Phase 3 : volontariat du 1^{er} septembre 2019 au 15 octobre 2019 (mobilités internes volontaires et départs volontaires externes).

Les **mesures d'accompagnement** s'appliqueront après décision administrative d'homologation ou de validation du plan de Sauvegarde de l'Emploi, et pour la durée prévue à chaque mesure et au plus tard le 31 mars 2021 compte tenu des départs possibles jusqu'en octobre 2019.

Détail des suppressions et créations de postes du Livre II

NATIONAL	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
D. OP	31	11	9	8	5/0	27
D. SI	17		14	0		3
D. Dév.	13	8	-3	-3	0/1	15
D. Financière	166	6	36	18		130
D. RH	29	3	9	9	33/2	51
S.G.	49	1	7	7	3/1	44
D.G.	1				0/1	0
TOTAL	306	29	72	39	41/5	270

CENTRE EST	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	38	18	16	12		22
D. OP	104	49	29	24	11/0	86
D. RH	14	7	5	5		9
D.SI	2	2	-1	-1		3
D. Dév.	32	11	14	14		18
D. Financière	10	6	2	2		8
Juridique et Contractuel	2	1				2
TOTAL	202	94	65	56	11/0	148

CENTRE OUEST	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	42	19	19	19		23
D. OP	135	67	35	30		118
D. RH	15	10	4	4		11
D.SI	5	3	2	2		3
D. Dév.	26	15	5	5		21
D. Financière	12	3	2	2		10
Juridique et Contractuel	1	1	-1	-1		2
TOTAL	236	118	66	61	0	188

EST	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	31	14	9	8		22
D. OP	70	61	-19	-21	4/0	93
D. RH	4	7	-4	-4		8
D.SI	1	3	-2	-2		3
D. Dév.	14	14	-5	-5		19
D. Financière	5	5	-3	-3		8
Juridique et Contractuel	2	1				2
TOTAL	127	105	-24	-27	4/0	155

HAUTS DE FRANCE	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	37	116	17	17		20
D. OP	102	41	18	14	18/0	102
D. RH	13	7	5	5		8
D.SI	3	3				3
D. Dév.	26	10	7	7		19
D. Financière	8	7	-1	-1		9
Juridique et Contractuel	1	1	-1	-1		2
TOTAL	190	85	45	41	18/0	163

IDF	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	33	13	19	19		14
D. OP	108	45	20	17	10/0	98
D. RH	18	7	10	10		8
D.SI	5	2	2	2		3
D. Dév.	31	9	9	9		22
D. Financière	13	5	5	5		8
Juridique et Contractuel	1	1	-1	-1		2
TOTAL	209	82	64	61	10/0	155

MED	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	45	13	23	23		22
D. OP	102	53	5	-1	6/0	103
D. RH	16	8	5	5		11
D.SI	4	3	1	1		3
D. Dév.	24	8	3	3		21
D. Financière	17	6	4	4		13
Juridique et Contractuel	5	1	2	2		3
TOTAL	213	92	43	37	6/0	176

NORMANDIE	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	11	15	-5	-5		16
D. OP	71	46	5	2	10/0	76
D. RH	7	6	1	1		6
D.SI		3	-3	-3		3
D. Dév.	14	13	-1	-1		15
D. Financière	6	6	-2	-2		6
Juridique et Contractuel		2	-2	-2		2
TOTAL	109	91	-7	-10	10/0	126

SUD	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	15	9	2	1		13
D. OP	53	38	-6	-8	5/0	64
D. RH	4	5	-1	-1		5
D.SI	1	3	-2	-2		3
D. Dév.	5	12	-9	-9		14
D. Financière	4	3	-1	-1		5
Juridique et Contractuel	0	2	-2	-2		2
TOTAL	82	72	-19	-22	5/0	106

SUD OUEST	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
Management	39	16	20	19		19
D. OP	100	54	5		4/0	99
D. RH	11	9	2	2		9
D.SI	3	2				3
D. Dév.	25	9	8	8		17
D. Financière	11	5	2	2		9
Juridique et Contractuel	2	1				2
TOTAL	191	96	37	31	4/0	158

CLIENTELE CONSOMMATEURS	Effectif Actuel	Postes en Mobilité Fonction. ou Géo.	Postes en Sureffectif	Postes en Sureffectif occupé	Transfert entrant/sortant	Effectif Cible
National - Clientèle RC 360	324	10	217	217	1/0	108
Région - Clientèle	749	95	44	29	0/86	619
National - Clientèle	10	5	0	0	0/4	6
National - Clientèle P&C	245	13	57	45	1/0	189
TOTAL	1 328	123	318	291	2/90	922

Voici l'organisation cible (Livre II) pour la **Plateforme Relation Clientèle (RC) 360** :

- 12 postes Direction, Amélioration des Processus et Projets, Relations Partenaires et Marketing ;
- 16 postes au plateau de Montpellier ;
- 49 postes au plateau de Liévin ;
- 31 postes au plateau de Vaulx-en-Velin.

Voici l'organisation cible (Livre II) pour la **Plateforme Produits et Cash (PC)** :

- 15 postes Direction, Amélioration des Processus et Projets, Relations Partenaires et Marketing ;
- 42 postes au Reversement ;
- 18 postes à la Comptabilisation ;
- 21 postes au Contentieux et Impayés ;
- 76 postes à la Facturation ;
- 17 postes au Tarifs.

Répartition des 189 postes Produits et Cash : 14 postes au National, Nanterre 15 postes, Liévin 13 postes, Rouen 23 postes, Nantes 18 postes, Toulouse 20 postes, Rennes 14 postes, Nice 25 postes, Vaulx-en-Velin 24 postes et Metz 23 postes.

L'ensemble des postes affectés aux activités Travaux, actuellement rattaché à la Clientèle, serait transféré en Direction de Territoire au sein de la Direction des Opérations (DOP).

Les activités Méthodes et Performances seraient renommées Amélioration des Processus et réparties au sein des plateformes nationales et des Directions des Régions, parmi les 33 postes Méthodes et Performance : 17 sont maintenus ou rattachés et 16 postes sont en sureffectif et concernés par la mobilité.

Toute la filière Clientèle est concernée par ce quatrième PSE car la Clientèle ne fait pas partie de l'Exploitation. Des postes seraient supprimés sur certains sites dans toutes les fonctions suivantes : Responsable Unité Clientèle Centre, Responsable Clientèle Centre, Chargé/Technicien Recouvrement Centre, Chargé/Technicien Clientèle Centre, Relais Local Clientèle Centre... soit 130 postes supprimés en plus de ceux du Front et du Back Office !

Toute la filière DOP en France est également concernée par ce quatrième PSE, des postes seraient supprimés sur certains sites dans toutes les fonctions suivantes : Assistant Technico Administratif/Relais Local de Gestion, Opérateur Cartographique/SIG, Chargé de Gestion Patrimoine Technique, Approvisionneur, Acheteur, Responsable de Gestion de Parcs, Technicien Informatique, Directeur Exploitation, Directeur Achats, Responsable/Manager de Service, Chargé de Facturation Travaux, Chargé Affaires, Ingénieur, Préventeur, Magasinier, Assistant Technico Administratif...

A l'issue de la période de volontariat (Livre I), si le nombre de salariés volontaires dont la candidature à un départ aura été accepté est inférieur au nombre de suppressions de postes prévu dans le cadre du projet de réorganisation de l'Eau France, le recours à des départs contraints ne pourra être évité...

L'ordre des licenciements serait mis en œuvre, au sein de chaque société par catégorie professionnelle et Zone Emploi impactées par le projet de réorganisation, sur la base des critères légaux suivants : l'âge, l'ancienneté, la situation de famille, nombre de personne(s) à charge, situation de parent isolé, le handicap (reconnaissance RQTH) et les qualités professionnelles. Conformément à la Loi, chaque situation donnerait lieu à l'attribution d'un nombre de points déterminés et l'ordre des licenciements étant ensuite déterminé sur la base du nombre de points accordés.

Si le poste dont la suppression est envisagée est le seul de sa catégorie professionnelle au sein d'une société impactée par le présent plan ou dans le cas où tous les postes de la catégorie professionnelle sont supprimés, il n'y a pas lieu d'appliquer ces critères d'ordre (exemple pour les CSC).

Les critères d'ordre seront appliqués :

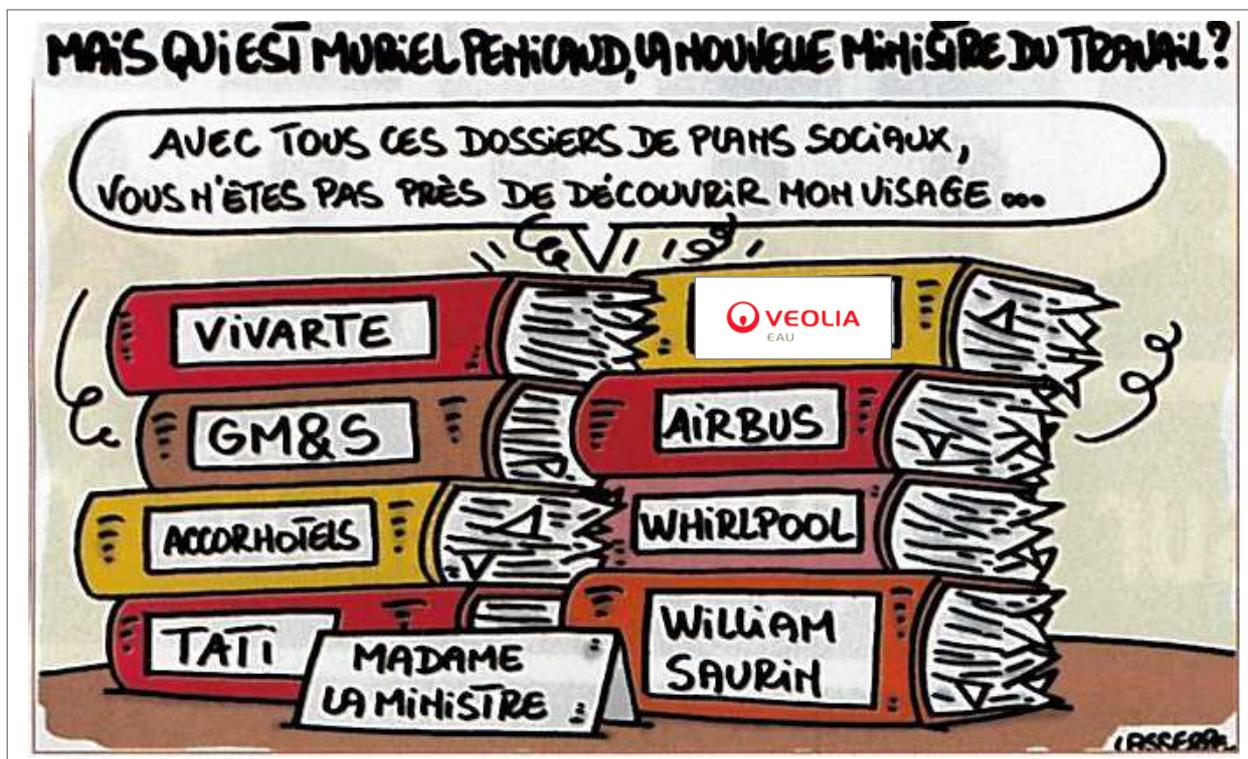
- Dans un premier temps, pour déterminer les salariés dont le licenciement serait envisagé ;
- Dans un second temps, dans le cadre du processus de reclassement interne, en cas d'acceptation par plusieurs salariés d'un même poste de reclassement.

Ci-dessous le projet de tableau des **critères d'ordre sociaux** :

Ancienneté	Nombre de points				
< 5 ans	0				
5 < A < 10 ans	1				
10 < A < 20 ans	2				
> 20 ans	3				
Age					
< 40 ans	0				
40 < A < 50 ans	2				
50 < A < 55 ans	3				
> 55 ans	4				
Handicap					
RQTH	3				
Charges de Famille					
Nbre Personne(s) à charge	0	1	2	3 et +	
Célibataire/Veuf/Divorcé	1	3	4	5	
Marié/Concubin/PACS	1	2	3	4	
Majoration si personne handicapée à charge	3				

Le nombre de points maximum pouvant être obtenu est de 18 points.

Critères professionnelles entre 2014 et 2016	Nombre de points
Pas d'augmentation individuelle au mérite ou de promotion	1
Une augmentation individuelle au mérite ou une promotion	2
Deux ou plus augmentations individuelles au mérite et/ou promotions	3



**La Direction fait le pari de la relance !
Les Organisations Syndicales CGT, CFE-CGC, FO, CFTC et UNSA
font le pari d'une relance sans destruction d'emplois...**