

Bonjour à toutes et tous,

Je m'appelle Hervé DEROUBAIX je suis le Délégué Syndical Central de la division eau du groupe Veolia Environnement qui comprend trois autres divisions.

L'énergie, la propreté et le transport.

J'aborderai pour ma part les choix stratégiques de nos entreprises et l'impact que cela a ou aura pour les salariés.

On s'aperçoit et notamment dans le domaine de l'eau que ces 15 dernières années ont été riches en évolutions.

Ces évolutions portent bien évidemment sur les métiers, mais aussi sur les modes de gestion, de management et sur les activités de nos entreprises.

On le verra plus tard, elles se sont beaucoup diversifiées et les projets industriels ont également évolué.

Les collectivités territoriales ont aussi modifié leur comportement en termes de maîtrise financière de la DSP (Délégation de Service Public) mais aussi de suivi de cette délégation. La réglementation a aussi induit ces changements.

Les entreprises et leurs salariés ont aussi dû s'adapter à des clients citoyens de plus en plus exigeants et à un environnement en pleine mutation.

Tout cela lié à une concurrence féroce des différentes entreprises dans un monde économique en perpétuel mouvement, tout cela génère donc d'importants changements.

Les entreprises françaises qui sont les leaders mondiaux dans le domaine de l'environnement, ce fixent comme objectif d'être toujours plus performants, de diversifier leurs services, de les rendre de plus en plus attractifs et complémentaires, d'élargir leur clientèle.

Pour ce faire, elles décident de choix stratégiques en terme d'investissement, de projets industriels, de développement, de recherche, d'efficacité.

Le développement durable est aussi un élément de poids pour ces groupes.

C'est une vitrine qui se doit d'être à l'avant-garde et qui doit répondre aux nouvelles exigences écologiques.

Si la France a atteint des niveaux élevés en termes de rendement de réseaux, elle a encore beaucoup de retard en matière d'assainissement par exemple.

L'ensemble de ces choix interfère dans nos professions et les salariés sont extrêmement concernés puisqu'ils sont le premier maillon du système.

Pourtant, l'aspect social ne vient qu'en dernier lieu et les partenaires sociaux qui par leur connaissance des dossiers, leur perception des problématiques et leur rôle de représentants des salariés sont parfois accusés de vouloir contrecarrer la démarche des entreprises, alors que leur volonté est que tout cela se fasse dans le respect des salariés, de leurs métiers et de leurs conditions de travail.

Pour réussir, nos entreprises s'approprient à leur fin, d'outils comme :

- La (GPEC) Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, c'est un outil prometteur qui devra faire ses preuves.
- La formation : les entreprises créent pour certaines leur propre centre de formation, c'est le cas chez Veolia qui par la voie de l'apprentissage notamment forme aux métiers de l'eau.

Les entreprises procèdent également à des réorganisations par le biais de regroupements des services dédiés à la clientèle et dès aujourd'hui, la mutualisation des services sous la forme de Centre Services Partagés (CSP) aux niveaux des groupes et plus seulement au niveau de chaque pôle (eau, propreté, énergie et transport) : comptabilité, Ressources Humaines, paye, informatique, etc. ....

Si la GPEC et la formation sont des éléments de management nous considérons pour ce qui nous concerne et c'est aussi pour cela que nous souhaitons y prendre toute notre place qu'ils sont pour les salariés des moyens de développement personnels et professionnels, qu'ils doivent leur permettre d'évoluer dans le monde professionnel. Les nouvelles technologies et les nouveaux modes de travail font partie intégrante de la vie d'un salarié à quelque niveau qu'il se situe.

Tous les métiers ont évolué de manière considérable et pas seulement ceux à forts potentiels.

Pour exemple, prenons deux métiers bien connus :

- Le releveur de compteurs qui comme son nom l'indique est ici pour faire de la relève. Aujourd'hui la relève se fait soit à l'aide d'une plaquette électronique soit par télé relève et oui le bon vieux support papier a disparu depuis bien longtemps. Aujourd'hui, la télé relève modifie le métier de releveur qui ne se déplace plus, mais assure un contrôle à distance et n'est amené à se déplacer que lorsqu' il détecte un problème technique. Un releveur doit être qualifié.  
Le releveur peut, selon sa tournée, ne revenir sur son lieu d'embauche qu'une fois par semaine. Cette nouvelle méthode de travail n'est pas sans risque pour le salarié. Nous y reviendrons.
- Le plombier de ville ou de terrain c'est celui qui le matin a entre 10 et 20 ordres d'intervention et par donc au contact de nos clients. Les ordres d'intervention qui étaient au format papier dans un passé pas si lointain se retrouvent maintenant dans un PDA ce qui entendons-nous bien n'est pas une mauvaise chose. Nous ne sommes pas réfractaires aux nouvelles organisations du travail cependant, ce qui semblait être un progrès dans la méthode de travail sera moins bien demain, car, mon plombier pourra recevoir directement chez lui ses ordres d'intervention ce qui ne l'obligera donc plus à passer par son lieu d'embauche. Nous y reviendrons.

Les métiers de l'eau se sont énormément diversifiés et complexifiés tant dans le domaine de l'eau potable que de l'assainissement.

De plus, les normes européennes sont contraignantes sur les critères obligatoires à la production d'une eau potable de qualité, le traitement des eaux usées et leur rejet dans le milieu naturel doit être irréprochable.

Tout cela demande donc une très grande technicité. Ces exigences et nouvelles normes entraînent une responsabilité de plus en plus forte des acteurs de la chaîne de l'eau particulièrement des salariés. Notre savoir-faire se porte notamment chez les industriels, dont la durée des contrats de prestations de services n'excède pas cinq années, ce qui en rapport à un contrat de type DSP (délégations de service public) qui ont une durée moyenne de 12 ans est beaucoup plus fragile.

Cela n'est pas sans susciter quelques interrogations.

En effet, les salariés dédiés à ces contrats ont souvent du mal à se projeter vers l'avenir, subissent une pression permanente. Nous avons pu constater ici ou là des salariés qui bien qu'appartenant à leurs entreprises sont aussi attachés au contrat industriel et si celui-ci est perdu lors d'un nouvel appel d'offre ils changent d'employeur.. Cela est vécu par les salariés comme une précarisation de l'emploi et peut devenir un vrai traumatisme.

La prise de ces contrats s'est également faite au détriment des conditions de travail et de sécurité des salariés. Nos entreprises elles-mêmes reconnaissent du bout des lèvres que chez certains industriels les conditions de travail et de sécurité ne sont pas une priorité, ce qui a bien souvent conduit les différents CHSCT à intervenir pour :

- faire remettre aux normes les différentes installations sur lesquelles les salariés travaillaient, mais également
- demander des formations liées aux différents produits environnants de leur espace de travail.

Tous ces changements mis en œuvre pour répondre aux choix stratégiques commandés par les enjeux économiques cantonnent les salariés à des tâches bien spécifiques où les perspectives d'avenir sont quasi inexistantes et où à plus ou moins long terme s'installe une certaine précarité.

C'est contraire à tous les discours sur la responsabilité des différents acteurs dans l'entreprise. Il ne faudrait pas demain, au prétexte légitime de croissance, cloisonner les salariés dans une bulle de laquelle ils ne pourraient plus sortir. Cela ne bénéficierait pas à l'entreprise et serait préjudiciable aux salariés.

La réorganisation imposée par ces choix stratégiques voit également apparaître de plus en plus de travailleurs isolés, je dirais qu'aujourd'hui nous sommes face à deux types de travailleurs isolés : ceux pour qui c'est le quotidien, mais qui côtoie malgré tout ses collègues de travail au travers de ses visites d'installations, l'autre type de travailleurs isolés que nous voyons apparaître est celui qui peut selon sa charge de travail faire des passages très brefs sur son lieu d'embauche.

Comme nous l'avons vu précédemment dans nos exemples, il arrive même souvent qu'il n'y passe plus qu'une fois par semaine, ce qui l'amène à se désocialiser complètement de l'entreprise.

L'entreprise doit y voir là un enjeu crucial sur lequel il faut rapidement mettre des garde-fous, au risque de voir ses salariés perdre la culture de l'entreprise et ses repères collectifs.

Toutes ces évolutions entraînent pour certaines catégories de personnel (CSP) une perte d'identité et d'appartenance à l'entreprise d'origine au profit d'une appartenance à un groupe sans âme.

Les opportunités de plus en plus réelles avec les prises de contrats industriels viennent corroborer notre analyse.

Cela n'est pas uniquement du fait des nouvelles technologies, mais bien de la recherche permanente de profit. Et nous constatons que cela ne prend pas en compte les salariés, pour qui :

- La précarité s'installe durablement pour certains métiers,
- l'individualisme se développe fortement.

Dans les difficultés que nous soulevons, la proximité que nous avons avec nos clients, avec les élus locaux a disparu laissant apparaître que nous n'avons plus le même relationnels ni avec nos clients ni avec nos élus.

Cela n'enlève rien de prime abord à la qualité du service rendu et à notre mission de service public, mais le travail des salariés se déshumanise au travers des réorganisations et des nouvelles technologies,

Enfin, les dirigeants estiment les organisations syndicales et leurs représentants incapables d'appréhender les enjeux économiques et industriels.

C'est une erreur, la CFDT est en capacité de faire des propositions et le démontre chaque jour dans le cadre de son action.

Nous sommes conscients de l'évolution rapide du monde qui nous entoure et de la nécessité d'avancer. Les partenaires sociaux doivent être associés en amont tant sur le social que sur l'économique.

Je terminerai simplement en disant que face à tous les enjeux seul le dialogue doit prévaloir tout en gardant nos valeurs qu'elles soient syndicale ou d'entreprises.