



## DÉCLARATION INTERSYNDICALE – CSE CENTRAL CFDT – CGT – FO – SEEE – élu sans étiquette

### Projet de transformation des fonctions supports

A Puteaux, le 15 avril 2026

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

L'ensemble des organisations syndicales souhaite réaffirmer sa profonde désapprobation quant à la méthode et au calendrier retenus pour la conduite des projets de transformation actuellement présentés.

#### **1. Un calendrier qui interroge sur la sincérité du dialogue social**

Les comptes 2025 du groupe, publiés la semaine dernière, indiquent que les projets de transformation étaient déjà actés dès 2025, puisque les montants correspondant aux départs de salariés ont fait l'objet de provisions comptables. Or, de telles provisions supposent l'existence d'un fait générateur ainsi qu'une évaluation précise des coûts associés.

Cette situation laisse apparaître que le calendrier de négociation de la GEPP puis celui des projets de transformation ne constituent, en réalité, que des étapes formelles, la décision ayant manifestement été prise en amont. Dans ces conditions, la direction ne semble pas s'inscrire dans une véritable logique d'échange et de co-construction avec les représentants du personnel.

#### **2. Une absence persistante de vision globale**

Malgré nos demandes répétées, la direction ne communique toujours pas la vision globale des projets de transformation, ni au niveau Eau France, ni au niveau du groupe. Cette absence d'information contraste fortement avec les provisions inscrites dans les comptes, qui démontrent que ces projets sont déjà structurés et anticipés.

Cette situation entretient au minimum une opacité préjudiciable au dialogue social et pourrait, le cas échéant, s'apparenter à une situation de délit d'entrave.

#### **3. Des annonces brutales et insuffisamment anticipées**

Si certains projets peuvent être justifiés par les évolutions des métiers — nous pensons notamment aux CSP comptables — nous ne pouvons que dénoncer la brutalité des annonces et le manque d'anticipation dans leur mise en œuvre.

La fermeture annoncée de certains sites, en est une illustration particulièrement préoccupante.



Cette brutalité se manifeste également dans :

- Le délai particulièrement restreint du congé de mobilité proposé ;
- L'absence de perspectives claires pour les salariés, liée notamment à l'absence de cartographie préalable du caractère pérenne ou non des métiers.
- Des emplois concernés par ces projet occupés à 80% par des femmes, premières exposées aux conséquences sociales de ce projet

#### **4. Une logique essentiellement centrée sur la réduction des coûts**

Les projets présentés s'inscrivent principalement dans une logique de réduction des coûts des fonctions support.

Or, il apparaît évident que ces mesures, à elles seules, ne permettront pas de rétablir l'équilibre économique de l'entreprise. Elles risquent en revanche de générer des coûts indirects importants, liés notamment à une moindre maîtrise opérationnelle, à la facturation de pénalités contractuelles, à une dégradation des conditions de travail et à un désengagement accru des salariés.

L'occurrence de ces risques paraît quasiment inévitable compte tenu du rythme accéléré de la transformation, de la simultanéité des chantiers et d'une forte dépendance aux outils et aux systèmes d'information. Compte tenu de l'historique de l'entreprise, nous doutons fortement de la capacité réelle de l'organisation à absorber un tel niveau de transformation.

#### **5. Des risques psychosociaux qui doivent être pris en compte**

Enfin, les organisations syndicales réitèrent leur demande d'un accompagnement significativement renforcé des salariés concernés.

Les précédentes réorganisations ont déjà été douloureuses. Dans ce contexte, la réduction et la transformation en priorité la filière RH interroge fortement, alors même qu'elle doit être un pilier d'accompagnement de ces transformations.

Les transformations engagées génèrent d'ores et déjà des risques psychosociaux importants. La direction ne saurait ignorer les alertes répétées des organisations syndicales à ce sujet et devra assumer ses responsabilités si ces risques ne sont pas pleinement pris en compte et traités.

#### **Conclusion**

Pour ces raisons, l'intersyndicale

- Réitère ses demandes insatisfaites de vision globale ;
- Souhaite un plan de prévention des RPS à la hauteur des enjeux, avant toute poursuite du déploiement et réitèrent leur droit d'alerte
- Rend un avis défavorable sur l'ensemble des projets présentés