



PROJET DE RÉORGANISATION DES VISIO / ORDONNANCEMENT "ON RETIRE LES BARREURS ET ON LAISSE LES RAMEURS. CAP SUR UNE NAVIGATION À VUE ?"

Lors du Comité Social et Économique Central de Suez Eau France le 14 novembre dernier, la Direction a présenté un projet de nouvelle organisation des filières Visio et DI (Direction Industrielle).

Présentation du projet pages n°1 et 2. Nos réactions pages n°3 et 4.

Le projet tel que présenté par la Direction :

Il s'agit d'un projet d'organisation dans le cadre de la transformation de Suez Eau France, qui poursuit des orientations stratégiques de l'entreprise.

Contexte :

Répondre aux demandes terrain et contribuer aux objectifs d'économie sur les interventions d'ici 2027.

Objectifs principaux :

1. Standardiser et automatiser la traduction des engagements contractuels en opérations planifiables.
2. Simplifier les interfaces entre l'ordonnancement et les agences.
3. Mettre en œuvre les meilleures pratiques et standardiser les méthodes de travail régionales.
4. Recentrer Visio sur les activités à valeur ajoutée.

Constats / Problématiques identifiés :

- Mauvaise formalisation des obligations contractuelles.
- Nombreuses interfaces de coordination entraînant des pertes de temps.
- Manque de support pour le paramétrage et l'utilisation des outils.

Solutions proposées par la Direction :

1. Création de postes nationaux pour l'animation des filières et le partage des bonnes pratiques.
2. Mise en place de pôles d'ordonnancement polyvalents par région.
3. Introduction de fonctions d'experts support applications et plans de charge.

Notre objectif est d'agir dans un esprit gagnant-gagnant, tant pour l'entreprise que les salariés et les retraités. Construisons ensemble ! REJOIGNEZ le S3E pour peser sur votre avenir ! www.s3e.fr





Organisation Actuelle et à la Cible

Organisation actuelle :

- Découpée par métiers et par rôles avec de nombreuses interfaces.

Organisation cible :

1. Création d'une cellule d'initialisation et modélisation des contrats.
2. Simplification de l'organisation des VISIO avec un interlocuteur unique pour chaque REX (Responsable d'Exploitation) et RIC (Responsable d'Intervention Clientèle).
3. Suppression des postes de référents et création de postes d'experts applications et plans de charge.

Principaux Changements prévus :

Ordonnancement :

- Gestion autonome des grosses usines par les exploitants.
- Ordonnancement mutualisé pour les agents polyvalents et les équipes itinérantes.

PAD (Pôle d'Accueil de la Demande) :

- Concentration sur la gestion des demandes externes et le back office.
- Renfort du télécontrôle en cas de besoin.

Évolution des Effectifs :

- **Réduction de 53 postes** dans les régions et **création de 23 nouveaux postes.**

> Impact net de -30 postes CDI.

Mise en Œuvre et Conséquences sur l'Emploi

- Les 7 Visio régionaux sont conservés, ainsi que les différents sites dans les régions.
- Aucune mesure contrainte de modification ou de rupture de contrat de travail.
- Repositionnement des salariés sur les nouveaux postes créés. (mobilités par attrition)
- Mesures de mobilité volontaire interne et externe pour accompagner les transitions.

RAPPEL du Planning de la réorganisation :

- **14/11/2024** : Début de l'information aux instances représentatives du personnel.
- **30/11/2024** : Signature de l'accord Emploi-Mobilité 2024 pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2025, avec des moyens d'accompagnement pour les mutations ou sortie de l'entreprise.
- **02/12/2024** : Première réunion commission économique.
- **07/01/2024** : Deuxième réunion commission économique.
- **15/01/2025** : Consultation des IRP en CSEC sur les nouveaux projets d'organisation de SEF.
- **03/02 au 30/04/2025** : Lancement période d'inscription dans les postes à pourvoir ou ceux pour quitter l'entreprise.
- **01/05/2025** : démarrage de la nouvelle organisation.

Notre objectif est d'agir dans un esprit gagnant-gagnant, tant pour l'entreprise que les salariés et les retraités. Construisons ensemble ! REJOIGNEZ le S3E pour peser sur votre avenir ! www.s3e.fr

 [seee-suez-syndicat-encadrement-environnement-eau](https://www.linkedin.com/company/see-suez-syndicat-encadrement-environnement-eau)



FLASHEZ-MOI



TOUT CA POUR CA ! Ce que nous en pensons

Le seul objectif qui semble clair dans cette présentation est la réduction des coûts de structure, et elle passe uniquement par la réduction des effectifs ! Ces réductions sont chiffrées à 2 à 3 millions d'euros pour 30 postes supprimés (dont plus de 20 intérimaires), et du reclassement pour des CDI. La question légitime qui se pose : qui va reprendre leur charge de travail ?

Le constat de la Direction est hélas le même qu'il y a plus de 10 ans (avant la création des VISIO) :

- Le besoin de la définition claire des obligations contractuelles.
- Leur traduction dans un plan de charge.
- La nécessité d'une bonne gestion des interventions.
- La production et le partage de rapports.

La Direction n'a pas réussi à y répondre jusqu'à présent - qu'est-ce qui ferait que cette transformation serait plus efficace cette fois ?

Questions que nous soulevons :

1. Pourquoi avoir travaillé en chambre sur cette organisation, sans avoir interrogé les experts internes ?
2. Comment les Business Cases* ont été calculés pour arriver à des chiffres si précis de suppression de certains postes au profit d'autres ? Les chiffrages nous semblent obscurs car pas présentés.
3. Que ferons-nous si les compétences des agents qui doivent quitter leur poste actuel ne sont pas compatibles avec les postes proposés ?
4. Si les postes proposés ne leur correspondent pas, devront-ils se mettre en mobilité fonctionnelle voire quitter l'entreprise ?
5. Quant au nouvel outil, pourquoi ne pas passer par une période de test sur une région avant un déploiement national ?

Il semblerait en effet qu'un outil « miracle » de FSM (Field Service Management) pourrait changer la donne, sauf que :

- Ni l'outil ni l'éditeur ne serait, à ce stade, choisi – comment pouvons-nous affirmer qu'il s'adapte parfaitement à notre environnement, puisqu'il n'a pas été testé ? Rappelons qu'un outil, quel qu'il soit, ne peut soutenir qu'une organisation éprouvée -> c'est la suite et non pas le début d'une transformation. L'intelligence Artificielle ne peut pas être la panacée des problèmes constatés par nos exploitants depuis des années...

Notre objectif est d'agir dans un esprit gagnant-gagnant, tant pour l'entreprise que les salariés et les retraités. Construisons ensemble ! REJOIGNEZ le S3E pour peser sur votre avenir ! www.s3e.fr



see-suez-syndicat-encadrement-environnement-eau



FLASHEZ-MOI



Les vrais gains ne passent pas selon nous par une énième réorganisation avec redistribution des postes, mais dans la bonne maîtrise du système de gestion et d'organisation, pour en terminer avec des « mudas »** :

- Les déprogrammations journalières des interventions.
- Le non-respect du processus de gestion des interventions.
- Les organisations modifiées dans les régions (hors process national).
- Le non-accompagnement des responsables d'exploitation, et la non prise en compte de leurs attentes du quotidien.
- Le non-accompagnement des salariés dans le cadre de la conduite du changement.

Nous continuons à affirmer que la véritable transformation réussie ne peut pas se passer des étapes incontournables comme :

1. Évaluation Initiale du projet et définition des objectifs partagés.
2. Engagement de toutes les parties prenantes.
3. Communication et Formation.
4. Mise en Œuvre et suivi du projet.

Dans ce projet, la Direction semble vouloir passer directement à la dernière étape !

Vu l'ampleur de cette transformation annoncée nous vous engageons à nous contacter pour nous transmettre vos questions, vos suggestions et vos inquiétudes. **Nous en seront les porte-paroles lors des prochaines étapes, pour faire entendre raison !**

Un **business case (ou étude d'opportunité) est un document qui présente une proposition structurée pour la mise en place d'un projet d'envergure. Il a pour objectif de démontrer la pertinence, la rentabilité et la valeur ajoutée du projet pour l'entreprise.*

***Un **muda** est une activité qui consomme des ressources (temps, énergie, etc.) sans créer de valeur ajoutée.*

**« Fédérer et défendre les salariés
pour un épanouissement
et un avenir durable chez SUEZ »**

Notre objectif est d'agir dans un esprit gagnant-gagnant, tant pour l'entreprise que les salariés et les retraités. Construisons ensemble ! REJOIGNEZ le S3E pour peser sur votre avenir ! www.s3e.fr



see-suez-syndicat-encadrement-environnement-eau



FLASHEZ-MOI