

Avis Ugict CGT Degrémont Suez sur le projet de nouvelle organisation des entités portées par le périmètre social de l'UES Degrémont

La nouvelle organisation des entités portées par le périmètre social de l'UES Degrémont, objet de la présente consultation, résulte de la déclinaison de l'operating model du Groupe sur notre périmètre.

La stratégie du Groupe place les métiers de la construction et du digital comme vecteurs de croissance et de différenciation pour le Groupe. Dans ce contexte, nous comprenons qu'une nouvelle organisation soit nécessaire pour :

- Regrouper les expertises,
- Améliorer les synergies et la coopération,
- Maîtriser les risques pour les activités de construction,
- Renforcer le commerce grâce à une spécialisation et à une coordination entre BU et Unités de Différenciation.

Cette nouvelle organisation nous est présentée comme une étape de mise en ordre de bataille pour réaliser les objectifs de croissances attendus par le Groupe. Le chiffre d'affaires de Suez passerait ainsi de 6.8 milliards d'euro en 2022 à 10.5 milliards d'euro en 2027 à minima.

Les métiers de la construction se trouvent aujourd'hui dans une perspective favorable, le projet porté par le Groupe est un projet de développement pour cette activité en témoigne l'intégration du DG d'E&C au COMEX du Groupe.

Néanmoins, plusieurs points nous interrogent et/ou nous inquiètent :

- Concernant SES :
 - La pérennité au sein du Groupe Suez des activités de SES qui ne sont pas en lien avec le Digital : ARP & Decentralized, Air et Climat.
 - Le volet social du transfert de ces activités vers les Divisions Eau et Déchets n'a pas été précisé, nous le regrettons.
 - Le triple rattachement des commerciaux rejoignant Eau France nous semble en déconnexion complète avec l'objectif de simplification de l'organisation.
 - Nous notons une absence de clarté sur les interactions entre les Unités de Différenciation Digital et E&C.
- Le rattachement juridique des salariés des fonctions transverses à Suez International et/ou Degrémont France alors qu'opérationnellement ils dépendent de filières spécifiques. Ceci induit des problèmes de cohésion d'équipes. Il est regrettable que cet operating model n'ait pas intégré l'harmonisation de leurs statuts. L'Ugict CGT Degrémont Suez recommande, dans l'intérêt des salariés, qu'elle ait lieu dans les prochains mois.
- La feuille de route développement durable du Groupe impacte fortement les métiers de la construction ; nous nous interrogeons sur l'évolution de l'organisation et des moyens permettant d'apporter des réponses à la hauteur de cet axe fort de la stratégie du Groupe
- Un flou persiste concernant les interfaces entre les différentes entités portant de l'innovation au sein du Groupe. Or les enjeux en termes d'innovation sont colossaux.

- La clarification des règles de gouvernance entre E&C et les BU notamment pour :
 - L'arbitrage en cas de désaccord entre E&C et les BU
 - La partie Waste pour laquelle des incohérences persistent entre les informations transmises côté RVF et UES Degrémont
- L'évolution des prérogatives et des responsabilités d'E&C visible à travers les uses-cases ne paraît pas anticipée au niveau de l'évolution des effectifs laissant craindre un accroissement des risques organisationnels notamment au stade du développement commercial et des offres.
- Les informations transmises ne donnent aucune visibilité sur l'intégration des salariés RVF : types de fonctions occupées versus besoins côté E&C, reprises des portefeuilles projet RVF, process d'intégration, etc.
- L'intégration partielle d'ITF au sein d'E&C à ce stade interroge sur la volonté de créer un véritable collectif de travail, une réelle communauté « construction » en s'affranchissant des silos existants.
- Le transfert des commerciaux ITF vers Suez Eau France doit être accompagné d'un maintien de leur spécialisation afin de conserver la dynamique enclenchée ces dernières années chez Degrémont France.
- L'implémentation de cette nouvelle organisation est prévue pour le 1^{er} juillet, nous sommes surpris qu'aucun projet d'accompagnement au changement n'ait été à ce jour présenté aux élus et qu'il soit toujours en réflexion. Le succès de la mise en application de cet operating model en dépend.
- Les objectifs de croissance de Treatment Infrastructure présentés en février 2023 étaient très ambitieux, ceux d'E&C qui ne nous ont malheureusement pas encore été présentés, doivent l'être tout autant. Nous nous inquiétons de la répercussion de cette ambition sur la charge et le temps de travail des salariés dans un contexte où les recrutements sont complexes. Une attention renforcée est nécessaire.
- La stratégie du Groupe prévoit une croissance importante dans les activités des déchets ce qui à ce jour n'est pas traduit dans un PMT E&C présenté aux élus. Comment dans ce contexte savoir si l'organisation proposée et les effectifs affectés seront en adéquation avec ces objectifs ?
- Le développement d'un centre de production aux Philippines ayant une vocation globale comme celui de La Défense reste une source de préoccupation : crainte d'une mise en concurrence sociale sous des prétextes de réduction des coûts.

Si le schéma organisationnel global est clair, à défaut d'être innovant (configuration similaire à celle de Degrémont 10 ans en arrière), de nombreux points restent encore à préciser comme l'ont démontré les échanges tant écrits qu'oraux de ces dernières semaines. C'est pourquoi l'Ugict CGT Degrémont Suez a demandé et obtenu la mise en place d'une commission de suivi lors du CSE Extraordinaire du 12 juin dont les objectifs seraient de :

- Obtenir des réponses aux questions restant en attente,
- Suivre pour chaque salarié le déroulé du transfert vers E&C,
- Suivre l'évolution du périmètre d'E&C avec l'intégration des activités UK, IWS et Enviroserv,
- Obtenir des explications régulières des changements et de leurs impacts,
- Prendre en compte les remontées des salariés portées par les élus et mandatés

Cette commission est primordiale pour que les représentants des salariés aient une visibilité et une compréhension du devenir des activités, emplois, etc. sur l'ensemble du périmètre de l'UES Degrémont.

Même si elle n'est pas en lien direct avec cet operating model, la volonté exprimée par La Direction Générale du Groupe ces dernières semaines de réduire de 2 points les frais généraux conduira très certainement à modifier l'organisation proposée ainsi que nos méthodes de travail. De la même manière, quelle est la stratégie d'E&C pour réduire à horizon 2027 ses Tenders Costs de 24% dans un contexte de forte croissance des prises de commandes ? Quelles seront les conséquences de ses « optimisations budgétaires » pour les salariés et leurs conditions de travail ?

Nous, élus et mandatés Ugict CCGT Degrémont Suez, serons vigilants sur la qualité de l'accompagnement au changement et plus particulièrement la gestion des risques socio-organisationnels.

Pour conclure, nous constatons que les propositions portées par l'Ugict CGT Degrémont Suez et répertoriées dans le document de travail de 2022 « stratégie pour les métiers de la construction : les propositions de l'Ugict CGT Degrémont Suez » ont dans leur majorité été retenues. Ce qui valide la pertinence de notre analyse. Afin d'atteindre les objectifs business, il est à notre sens primordial que nos préconisations sur les volets environnementaux et sociaux soient également implémentées dans les prochains mois :

- Création d'une commission environnementale,
- Charge et temps de travail,
- Égalité professionnelle et diversité,
- Qualifications, compétences et expertises,
- Etc.

Tel est l'avis de l'Ugict CGT Degrémont Suez.