

Chers collègues,

Je vous adresse ce courrier pour vous faire part personnellement de ce que j'ai présenté à nos partenaires sociaux le 19 mars 2013, lors du CCE de l'UES Veolia Eau France.

Revenant sur les bases du projet Hellébore destiné, comme vous le savez, à restaurer la compétitivité de notre entreprise, et ainsi, à permettre son redéploiement sur le marché de l'eau en France, j'ai proposé de lancer une négociation autour d'un Accord Global pour l'Emploi.

Hellébore, dans le cadre de la nouvelle organisation, et grâce à la mise en place progressive de nouveaux outils (principalement les PivO, nouvelles cellules d'ordonnancement et de planification en centres ou, demain, notre nouveau système SICLI pour la gestion clientèle), va dégager des gains de productivité significatifs.

En théorie, l'impact brut est chiffré, à ce stade, à environ 1 500 emplois pour les seules fonctions d'exploitation et de support à l'exploitation ; l'effet sur les fonctions clientèle ne sera connu que lors des premiers déploiements en région du système SICLI, lequel n'a été, à ce jour, mis en œuvre que dans la région Est.

J'ai la volonté de tout tenter pour minimiser le nombre de départs en favorisant les reclassements et les réorientations au sein de l'entreprise. Nous donnerons la possibilité à des volontaires, soit de se dédier à des tâches que nous allons renforcer, soit de se mettre en mobilité, géographique ou fonctionnelle, pour répondre à des besoins locaux issus de départs naturels (retraite, par exemple) ou consécutifs à des demandes liées au développement de nouvelles activités.

Le potentiel que nous pouvons imaginer, à cette étape, pour reclasser ou relocaliser l'emploi, est de plusieurs centaines de postes. L'impact net devrait donc être notablement atténué.

J'insiste sur notre ligne, à savoir une ligne basée uniquement sur le volontariat.

Ainsi, j'ai proposé de lancer des négociations sur les conditions qui rendraient attrayante cette mobilité pour des volontaires.

Pour ceux des volontaires qui seraient prêts à quitter l'entreprise, et ceux qui hésitent à s'engager dans des voies ou des projets professionnels autres que ceux offerts par notre maison, je souhaite négocier les conditions préalables au lancement d'un Plan de Départs Volontaires. Cette négociation doit porter sur le cadre à déployer pour que les personnes qui le souhaitent puissent préciser leurs projets personnels et les conditions dans lesquelles l'entreprise les accompagnera.

.../...

.../...

Je souhaite que cette négociation se déroule jusqu'en juin.

Ensuite, si nous signons un accord, et ce, dans le respect des dispositions légales, nous consulterons les instances représentatives en vue de lancer un Plan de Mobilité interne et de Départs Volontaires qui s'inscrira dans le cadre de cet Accord Global pour l'Emploi.

Si nos partenaires sociaux sont désireux, après consultation de leur base, de participer à une négociation, ce que, naturellement, je souhaite sincèrement, je reviendrai alors vers vous pour vous préciser le cadre, les thèmes précis et les modalités de cette négociation afin de vous tenir directement informés.

J'ai conscience du caractère très délicat de cette démarche, nouvelle pour nous tous ; notre entreprise a eu la chance, jusqu'à ce jour, d'échapper à un contexte de réduction de l'emploi qui a déjà touché de nombreux groupes industriels en France.

Je me félicite de la qualité des rapports sociaux au sein de notre maison ; même si syndicats et direction s'opposent évidemment sur certaines orientations, je sais combien nous sommes tous attachés à la réussite de notre entreprise.

Pour toutes ces raisons, je crois essentiel que ce thème de l'emploi, comme avant lui celui de l'organisation ou du déploiement des outils, fasse l'objet de négociations.

Cordialement,



Jean-Michel Herrewyn,  
*Directeur Général de Veolia Eau*