



SUEZ GROUPE

FLASHINFO/DÉCEMBRE 2025

GEPP – DÉCRYPTAGE CONCRET DES IMPACTS POUR LES SALARIÉS

FIL ROUGE S3E COMMUNICATION N°2

Cette communication s'inscrit dans la continuité de notre fil rouge d'information S3E sur la négociation GEPP. Notre objectif n'est ni d'alerter inutilement, ni de bloquer par principe. **La position de S3E est claire : nous sommes favorables à une GEPP lorsqu'elle est réellement gagnant-gagnant :**

Protectrice pour les salariés – Utile à l'entreprise – Transparente dans ses intentions

Comme vous le savez nous ne siégeons pas à la table des négociations – pour autant, nous analysons attentivement les informations afin de vous proposer un décryptage factuel, concret et accessible. Nous relayons votre voix, vos attentes et questions légitimes auprès de la Direction.

Pourquoi cette GEPP vous concerne directement

La GEPP n'est pas un accord abstrait – elle définit le cadre dans lequel pourront se faire :

- Les mobilités internes,
- Les évolutions de métiers,
- Les priorités de formation,
- Les mobilités externes et les départs volontaires

Autrement dit, même sans un plan de départs annoncé, la

GEPP structure la manière dont l'entreprise anticipe et accompagne ses transformations, avec des impacts directs sur les parcours professionnels de chacun.

Pourquoi cette négociation ?

La Direction s'appuie sur son plan stratégique 2026-2030 pour anticiper les évolutions des métiers, réorganisations, changements technologiques et besoins en compétences.

L'objectif affiché : "sécuriser les parcours professionnels" et "anticiper les transformations"

Ce que cette GEPP peut changer concrètement pour vous

a) La classification de votre emploi :

Votre poste pourra être classé comme :

- Emploi stable,
- Emploi en transformation,
- Emploi en décroissance ou vulnérable

Ce classement n'est pas neutre. Il conditionne notamment :

- L'accès prioritaire à certaines formations,
- Les possibilités et les conditions de mobilité interne,
- L'éligibilité à certains dispositifs d'accompagnement ou de départ

Fédérer et défendre les salariés pour un épanouissement et un avenir durable chez SUEZ
Construisons ensemble ! REJOIGNEZ le S3E pour peser sur votre avenir ! www.s3e.fr

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



FLASHEZ-MOI

Nous soulignons le fait qu'à ce stade les critères précis de classement ne sont pas clairement définis par la Direction. C'est un point de vigilance important : sans critères objectifs et partagés, le risque d'incompréhension et d'inégalités existe à court terme.

b) La mobilité interne

La GEPP affiche la mobilité interne comme un levier central. Concrètement, pour les salariés, plusieurs questions se posent :

- Les avantages actuels (primes, clauses spécifiques, accords locaux) seront-ils maintenus en cas de mobilité ?
- Les nouvelles règles seront-elles cumulables avec l'existant ?
- Les évolutions de zones géographiques auront-elles un impact financier ou statutaire ?

Pour les cadres et experts, notamment dans la BU Eau France, certaines illustrations présentées montrent des situations potentiellement moins favorables qu'aujourd'hui. Cela appelle des garanties claires, afin d'éviter toute perte indirecte de rémunération ou de reconnaissance.

c) La mobilité géographique

La mobilité géographique devient un levier important de la GEPP. Cela peut se traduire par :

- Un changement de site de rattachement,
- Un allongement du temps de trajet,
- Un déménagement.

Des dispositifs d'accompagnement sont évoqués (aides financières, logistiques, familiales), mais leurs conditions exactes, les montants en jeu et règles d'attribution restent à préciser. L'enjeu est majeur : une mobilité géographique ne doit pas se traduire par une pénalisation déguisée.

d) La formation



La GEPP prévoit des enveloppes de formation spécifiques, notamment pour les emplois dits vulnérables. Sur le papier, c'est un point positif. Mais plusieurs questions pratiques demeurent :

- Qui décide de l'accès à ces formations ?
- Sur quels critères ?
- Avec quelle articulation avec le plan de développement des compétences existant ?

Une GEPP réellement gagnant-gagnant suppose que la formation serve à sécuriser les parcours professionnels, et pas uniquement à accompagner des sorties.

e) La mobilité externe et les départs volontaires

La présence de dispositifs de mobilité externe (congé mobilité, primes de démission ou de création d'entreprise) montre que les départs volontaires font partie des leviers envisagés. Pour les salariés, cela pose des questions très concrètes :

- Qui pourra réellement en bénéficier ?
- Les emplois vulnérables auront-ils les mêmes droits que les autres ?
- Les indemnités permettront-elles une transition professionnelle sécurisée ?

Fédérer et défendre les salariés pour un épanouissement et un avenir durable chez SUEZ
Construisons ensemble ! REJOIGNEZ le S3E pour peser sur votre avenir ! www.s3e.fr

 seee-suez-syndicat-encadrement-environnement-eau



FLASHEZ-MOI

Ces dispositifs peuvent être utiles s'ils sont réellement volontaires, équitables et encadrés. Ils deviennent problématiques s'ils créent une pression indirecte à la sortie.

La position de S3E

S3E n'est pas opposé par principe à la GEPP. Nous pensons qu'elle peut être un outil utile si elle repose sur :

- La transparence des projets de transformation,
- Des critères clairs et compréhensibles pour tous,
- Le maintien des acquis existants,
- Un équilibre réel entre mobilité interne et externe,
- Le respect strict du volontariat

Notre rôle est de décrypter les dispositifs, alerter lorsque des risques apparaissent (comme par exemple les tensions actuelles sur les recrutements) et porter les préoccupations des salariés auprès de la Direction et dans le débat social.

Et la suite ?

Les prochaines étapes de la négociation devraient apporter des éléments plus concrets : c'est souvent à ce moment-là que les impacts réels pour les salariés deviennent visibles. Nous poursuivrons ce **fil rouge d'information** pour :



- Traduire les dispositifs en conséquences concrètes,
- Vous permettre de vous positionner en connaissance de cause,
- Éviter toute décision subie ou mal comprise

Vos retours, questions et la connaissance de vos situations individuelles sont essentiels. Ils nourrissent notre analyse et renforcent notre action.

S3E – Informer, décrypter, proposer, défendre.

Fédérer et défendre les salariés pour un épanouissement et un avenir durable chez SUEZ
Construisons ensemble ! REJOIGNEZ le S3E pour peser sur votre avenir ! www.s3e.fr



seee-suez-syndicat-encadrement-environnement-eau



FLASHEZ-MOI