

SYNDICAT DE L'ENCADREMENT
ENSEMBLE POUR L'ENVIRONNEMENT



**CONSTRUISONS
ENSEMBLE**

www.s3e.fr

L'IDENTITÉ DU

S comme syndicat autonome

Notre vocation est d'agir exclusivement sur le périmètre des sociétés du groupe SUEZ, nous ne référons pas à des structures externes. Cela nous permet une véritable indépendance dans toutes nos actions et décisions.

E comme encadrement

Des managers, des expert(e)s, des directeur(rice)s, œuvrant au sein des fonctions supports ou des services opérationnels, encadrant des personnes ou des projets. Vous êtes Technicien(ne)s, Technicien(ne)s Supérieur(e)s, Agents de Maîtrise, Cadres, Cadres Dirigeant(e)s, vous avez des attentes et des questionnements spécifiques liés à votre fonction ou votre positionnement dans le groupe. Nous saurons vous écouter dans vos interrogations et vous accompagner dans la gestion de votre carrière et dans votre progression dans l'entreprise.



E comme ensemble

Ensemble, c'est vous, dans toutes les filières et entités du groupe SUEZ : eau, déchets, ingénierie, sièges, exploitation, fonctions supports... Nous croyons à la force du collectif pour faire progresser l'entreprise et ses collaborateurs. Notre syndicat vous rassemble, vous écoute et vous représente, dans un esprit de solidarité et de dialogue. Parce que chaque voix compte, nous construisons avec vous des actions concrètes, porteuses de sens, pour un avenir professionnel plus juste et plus humain.

E comme environnement

Vous faites partie des sièges sociaux, des sociétés de gestion de l'eau (potable, irrigation, pluviale) et du traitement de l'assainissement, de la maîtrise d'œuvre, de la conception et construction, vous êtes soucieux du devenir de la planète et souhaitez prendre votre part dans l'engagement de l'entreprise dans les domaines de la transition écologique. Nous sommes le bon interlocuteur pour promouvoir vos idées et actions, et leur apporter de la visibilité.



**Soutenir,
Écouter,
Équilibrer,
Engager**

**pour accompagner et défendre
tous les salariés des sociétés
du groupe SUEZ.**

- **Gestion des Carrières**
- **Égalité Femme/Homme**
- **Préservation et défense de l'emploi**
- **Retraite**
- **Dialogue Social**
- **Pouvoir d'achat**
- **Qualité de vie au travail**
- **Veille syndicale et échanges**
- **Préservation de la convivialité**



**POUR
DÉFENDRE
LES
INTÉRÊTS
DES
SALARIÉS
DU GROUPE
SUEZ**

Le bureau 2026-28

Le S3E est constitué d'un bureau élu,
composé de :



Ewa BERGÈRE

Présidente et
Déléguee Syndicale
Centrale SUEZ Eau
France



**Karine
BOUDIA**

Secrétaire



**Loïc
LACAMPAGNE**

Trésorier



Lydie SMAKI

Vice-Présidente



**Maria-Barbara
BORGES**

Secrétaire adjointe



Benoit GRIMM

Trésorier
adjoint

Une réunion de Bureau est organisée tous les mois au minimum pour mettre en œuvre les actions décidées lors des Assemblées Générales.

Un conseil Syndical constitué de plus de 90 membres, de toutes les sociétés du groupe SUEZ. Il se réunit tous les mois en réunion plénière pour valider les propositions du Bureau du S3E, et pour débattre des sujets d'actualités.

Le conseil de surveillance du Fonds Commun de Placement d'Entreprise



Jérôme NETTER
Titulaire



Lydie SMAKI
Suppléante

Vos interlocuteurs du syndicat, les sections syndicales S3E dans les sociétés suivantes :

SUEZ Eau France :

- Déléguée Syndicale Centrale

Ewa BERGÈRE

- Délégué Syndical Central Suppléant

Pierre MÉJEAN

Comité Social et Economique Central SUEZ Eau France :

- Représentant Syndical au CSEC SEF

Rémi LANTZ

- Elu titulaire Cadre au CSEC SEF

Patrick RUEFF

- Elue suppléante TSM au CSEC SEF

Lydie SMAKI

Sections Syndicales d'Etablissement

SUEZ Eau France :

- Siège Social Délégué Syndical

Jérôme NETTER

- Siège Social Délégué Syndical Adjoint

Patrick RUEFF

- Siège Social
Secrétaire CSSSCT

Lydie SMAKI

- Siège Social
Référénte harcèlement sexuel et agissements sexistes au CSE du Siège Social **Karine**

BOUDIA

- ARA Représentant
Section Syndicale

Paul CHABERT

D'HIERES

- PACA Représentante
Section Syndicale

Joëlle BAGUR

- SOM Représentante
Section Syndicale

En cours

- GDO Représentant
Section Syndicale

En cours

- HDF Représentant
Section Syndicale

Jean-Luc BARILLON

- IDF Représentante
Section Syndicale

Nora HASSANI

- EST Représentant
Section Syndicale

Franck GAGNARD

SUEZ Service

France :

- Représentant Section
Syndicale

En cours

SUEZ Digital

Solutions :

- Délégué Syndical

En cours

- Référénte
harcèlement sexuel et agissements sexistes au CSE

Sandra LAVERGNE

ASTEO Toulouse :

- Délégué Syndical

Arnaud ARTIGE

SEVESC :

- Représentant Section Syndicale - *En cours*

HYDREA France :

- Représentant Section Syndicale

Alexandre DECUQ

Martiniquaise des Eaux :

- Délégué Syndical
- Rodrigue CHENIERE**
- Secrétaire du CSSCT
- Rodrigue CHENIERE**

Guyanaise des Eaux :

- Délégué Syndical
- Joby SORBON**

Calédonienne des Eaux :

- Représentant Section Syndicale - *En cours*

Polynésienne des Eaux :

- Représentant Section Syndicale - *En cours*

R&V France – ALPHA :

- **Sections Syndicales d'Établissement :**

- **R&V France Fonctions Transverses**
Délégué Syndical
Pierre PUNSOLA

- **R&V Branche Collectivité BRE/PDL/CVL**
Représentants de section *en cours*

- **R&V Branche Entreprise**
Représentants de section *en cours*

- **R&V Branche L2M**
Représentants de section *en cours*

- **BU RFS autres établissements**
Représentants de section *en cours*

**SUEZ RV
PLASTIQUES
OUEST :**

- BU RV PLASTIQUES

OUEST Délégué
Syndical

**Philippe LE
GOUAREGUER**

SUEZ Organique :

- SUEZ Organique

Délégué Syndical

Benoit GRIMM

**SUEZ RV CSP
FORMATION
ET PAIE :**

- Représentant Section
Syndicale - **En cours**

SUEZ HQ :

- Délégué Syndical

Frédéric MIRAULT

- Représentante

Syndicale CSE

Carine BERGEZ

**SUEZ
INTERNATIONAL :**

- Déléguée Syndicale

Véronique BONNELYE

- Secrétaire CSSCT

Bénédicte GUY

SUEZ Consulting :

- Délégué Syndical

Sébastien BOIVIN

- Représentant Syndical

CSE Benoit DUCLAUD

- Référent harcèlement
sexuel et agissements
sexistes

Michel LAFFORGUE

AXEO-TP :

- AXEO-TP Délégué

Syndical

David LEVEQUE

SERAMM :

- Représentant Section

Syndicale - **En cours**

**SUEZ RR IWS
Solutions, Chemicals,
Minerals et SCORI :**

- Sections Syndicales
d'Établissement:

Solutions, Chemicals,

Minerals, SCORI

- Représentant Section

Syndicale - **En cours**

POUR ACCOMPAGNER ET DÉFENDRE TOUS LES SALARIÉS DES SOCIÉTÉS DU GROUPE SUEZ

Gestion des Carrières

- Passages Maîtrise, Cadre
- Évolution professionnelle
- Mutation
- Intégration dans l'entreprise
- Emploi des séniors

Égalité Femme/Homme

- Accessibilité aux fonctions à responsabilité
- Rattrapage des inégalités sur les rémunérations

Préservation et défense de l'emploi

- Licenciement, Rupture Conventionnelle, Démission,
- Conseil de Discipline
- Burn out, Bore-out, Brown-out*

Retraite

- Préparation
- Assistance Juridique, et avocat Droit du Travail

Dialogue Social

- Bilatérale avec les représentants de la direction
- Négociation des accords, directives

Pouvoir d'achat

- Plateforme de revendications lors de NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)
- Propositions de réévaluation des acquis sociaux

Qualité de vie au travail

- Enquête auprès des salariés sur les attentes en matière de QVT (En partenariat avec l'ESSEC)
- Négociation, force de proposition pour la prise en compte des attentes

Veille syndicale et échanges

- Réunions d'écoute des salariés
- Réunions d'information

Préservation de la convivialité

- Organiser lors des réunions d'échange un moment de convivialité
- Toujours s'écouter et travailler ensemble pour le plaisir

**le burn-out, une fatigue extrême découlant d'un surinvestissement dans l'emploi ; le bore-out, ou syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui ; et le brown-out, lié quant à lui à une profonde perte de sens au travail*



LES PRINCIPAUX ACCORDS DANS NOS SOCIÉTÉS

Les accords sont issus d'une négociation entre l'employeur et les partenaires sociaux, ils sont conclus pour une année ou plusieurs, il est possible par avenantage de modifier des articles.

Il faut une majorité de représentativité des organisations syndicales, issue des dernières élections professionnelles, pour qu'un accord, ou un avenant soit reconnu légal.

Vous pouvez retrouver dans l'intranet de vos entreprises, dans la partie Ressources Humaines l'intégralité des accords et avenants en vigueur.

Entreprise

ARTT :

- Les RTT
- La modulation
- Les astreintes
- Les heures supplémentaires (taux de majoration, récupération, contingent annuel dans la limite légale)
- Les conventions en forfait jours
- Les congés supplémentaires
- Les congés pour évènements familiaux

Méthode, appelé également CSE, Modernisation du dialogue social

- Un accord sur le dialogue social
- Un accord de mise en place du CSE

Classification : Cadres et non Cadres

Prévoyance

Don de jours

Retraite

Négociation Annuelle Obligatoire :

- **Sur la rémunération**, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

- **Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

- **Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels :** uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés ou entreprises européennes ayant au moins un établissement de 150 salariés en France.

L'égalité Professionnelle

La Qualité de Vie au Travail

Intéressement

Participation

Emploi et Mobilité et Responsabilité Sociale

Compte Epargne Temps

Elections Professionnelles (Protocole d'accord préélectoral)

Responsabilité Sociale

Epargne salariale

Frais de santé (Mutuelle)

Logement

On peut avoir également :

- Télétravail (à défaut d'accord, l'employeur établit une Charte qui doit faire l'objet d'une consultation du CSE)
- Accord pour faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap (loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023)
- Emploi des séniors : Négocier au moins une fois tous les quatre ans (ordre public), pour les entreprises d'au moins 300 salariés, sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, sauf accord de méthode fixant une périodicité différente (champ conventionnel). A défaut, la négociation devra être engagée tous les trois ans

(dispositions supplétives). La négociation sur les salariés expérimentés devient ainsi une négociation à part entière, distincte de celle sur la gestion des emplois, des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers.

Les Directives :

Une directive est une décision unilatérale de l'employeur, il peut échanger avec les partenaires sociaux, mais c'est de son autorité qu'il décide du contenu de cette directive qui s'applique aux salariés. Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie

Pour les montants inclus dans les directives, les Ressources Humaines publient chaque année dans une note appelé « Barèmes » leur actualisation.

Astreinte

(si la convention collective ne prévoit pas les astreintes, il faut obligatoirement un accord collectif pour les mettre en place)

Médaille du travail

Prime de performance

Primes :

eau/assainissement, etc

Repas

Véhicule de fonction

Grand

déplacement

Frais de dépense :

téléphonique, repas,

hébergements,
transport

Gestion des e-mails professionnels

Droit à la déconnexion

Mobilité internationale

Journée de solidarité

(un accord collectif peut intégrer la journée de solidarité)

Voyage

Logement

L'ordre des départs en vacances et période de vacances

Lorsqu'il n'est pas décidé par accord collectif (attention, à défaut d'accord collectif sur ce sujet, le CSE doit être consulté sur l'ordre des départs en vacances mis en place unilatéralement par l'employeur : article L.3141-16 C.Trav.)

L'accord de méthode Ou accord CSE) :

Accord négocié et conclu entre un employeur ou des représentants d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés afin de définir en amont la méthode de négociation. Pour créer les conditions d'une négociation loyale, la loi précise que ces accords doivent :

- préciser la nature des informations partagées entre les négociateurs en s'appuyant sur la BDESE.
- définir les principales étapes du déroulement des négociations ;
- prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux.

Pour éviter la nullité de l'accord sur la base du non-respect de la loyauté, les négociateurs pourront s'entendre notamment sur :

- les modalités de convocation de toutes les organisations syndicales concernées aux négociations ;
- des négociations communes à toutes les organisations syndicales ;
- la transmission des informations nécessaires, pertinentes et appropriées dans des conditions égales ;
- le comportement attendu des acteurs de la négociation (par exemple le fait d'avoir une attitude dynamique d'échanges et de propositions, s'engager pour l'employeur à ne pas agir par décision unilatérale pendant les négociations...), etc.

L'accord de méthode pourra prévoir de façon précise la manière dont ces engagements seront remplis.

Enfin et surtout, la détermination à tout le moins des modalités relatives à la confidentialité et des moyens ainsi que du calendrier de la négociation favorisera des négociations loyales et sereines, qui auront alors plus de chances d'aboutir à un accord collectif équilibré.



GESTION DE CARRIÈRE

Nous nous engageons à vous accompagner par des actions individuelles et collectives auprès des représentants de l'entreprise (Direction, DRH et Direction des Relations Sociales). Nous sommes là pour vous aider dans votre évolution de carrière et de compétences.

ÉGALITÉ HOMME/FEMME ET TSM/MAÎTRISES/ CADRES

Elle doit se traduire par une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion, mais aussi en termes d'égalité salariale. Nous agissons pour faire progresser ces thématiques dans le Groupe SUEZ et veillons au respect des engagements signés.





DIALOGUE SOCIAL

Nous sommes un acteur du dialogue social entre l'entreprise et les salariés. Nous agissons pour favoriser une meilleure cohésion au sein de l'entreprise, et développer le sentiment d'appartenance en remettant le salarié au cœur des débats.

PRÉSERVATION ET DÉFENSE DE L'EMPLOI

Nous veillons à ce que les décisions de l'employeur (embauche, promotion, sanction, mutation, licenciement, formation...) soient prises en fonction de critères professionnels dans le strict respect de l'égalité Homme/Femme, mais aussi de l'égalité de chance entre tous les salariés. Nous accompagnons les salariés qui estiment être victime d'un traitement injuste.





DÉFENSE ET ÉCOUTE DES SALARIÉS

Salariés du Groupe SUEZ, votre parole compte ! Elle est au cœur de nos actions pour mieux vous défendre. Nous l'entendons et la portons dans notre entreprise, que vous soyez adhérents ou non.

RETRAITE

Nous accompagnons les salariés pour leur permettre de vivre leur retraite sereinement avant leur départ, pendant et après. En les incitant à l'anticiper des années à l'avance (préparation administrative...). En les informant, pour répondre aux inquiétudes. Et en préparant l'après, pour ceux qui craignent d'arrêter de travailler. Il est essentiel pour le bien-être des salariés d'être parfaitement informés et organisés, pour accueillir sans crainte cette nouvelle étape de vie.





QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Nous sommes actifs sur la qualité de vie au travail (QVT) : l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

POUVOIR D'ACHAT

Nous contribuons à l'amélioration du pouvoir d'achat à travers la défense d'une juste rémunération, tant : sur le salaire de base, les indemnités (Astreinte, logement, ...), les primes (véhicule de fonction, tickets restaurant, mutuelle, prévoyance, retraite...), mais aussi au niveau des actions sociales des CSE (Chèques vacances, remboursements, ...).





VEILLE SYNDICALE ET ÉCHANGE

Nous organisons des réunions collaboratives de veille syndicale au plus proche des salariés sur les actualités sociales, économiques. Notre volonté est d'être à l'écoute, et de favoriser l'échange et le partage des idées.

CONVIVIALITÉ

Nous sommes un syndicat de proximité, un acteur local, où chaque élu, adhérent et sympathisant, peut participer, échanger en toute convivialité. Le but est que chacun puisse s'exprimer quel que soit son statut (TSM, Cadre) ou type de contrat (CDI, CDD...) et sa sensibilité politique.

REJOIGNEZ-NOUS!

**VOUS ÊTES ACTEURS DE TOUS LES
CHANGEMENTS À VENIR, SOYEZ ACTIFS
ET PARTICIPEZ À LA CONSTRUCTION
ET AUX ACTIONS FUTURES : REJOIGNEZ LE S3E
POUR PESER ENSEMBLE SUR NOTRE AVENIR !**

WWW.S3E.FR



FLASHÉZ-MOI

contact@s3e.fr

**Nous S3E,
défendons avec
détermination
les intérêts
des salariés du
Groupe SUEZ et
de ses filiales.**

**Apolitique et
indépendant,
notre Syndicat
échange de
manière
constructive et
pragmatique
avec la Direction.**

www.s3e.fr



#ConstruisonsEnsemble



seee-suez-syndicat-encadrement-environnement-eau