



FLASHINFO/MARS 2026

LE CONTRAT SOCIAL À L'ÉPREUVE DES DÉCISIONS 2026

Il est toujours curieux de constater qu'en 2026, il faille encore rappeler une évidence :

Une entreprise ne fonctionne pas sans ses collaborateurs

Et qu'en période de tempête, on ne tient pas un cap en désorganisant l'équipage, mais en renforçant la **confiance** entre **le capitaine** et **ses matelots**.

Mais de quoi parle-t-on exactement ?

Après avoir déjà largement entamé la motivation de l'encadrement en amputant significativement les primes de performance — au passage sans règles claires, sans transparence complète, et avec des mécanismes découverts a posteriori — voilà que la Direction envisage de poursuivre sur cette lancée.

Nouvelle étape

Porter la part collective à 80% pour les cadres. (Parce que visiblement, les effets de la montée à 60% n'étaient pas encore suffisamment dissuasifs).

Et comme cela ne suffisait pas, un nouveau terrain d'expérimentation a été identifié : **les conditions mêmes pour venir travailler**.

« Cachez ces avantages que je ne saurais voir »

Sous couvert d'électrification du parc — objectif que personne ne conteste — la Direction déploie une créativité certaine pour expliquer que :

- se rendre au travail avec les moyens fournis par l'entreprise pourrait devenir... excessif,
- l'énergie nécessaire pour le faire pourrait relever de la responsabilité individuelle,
- et qu'un peu de télématique embarquée permettrait utilement de vérifier que chacun reste dans les clous.

Traduction simple :

On réduit, on contrôle... Et on fait porter le soupçon.

Une stratégie à contretemps

Personne ne nie les difficultés actuelles du Groupe. Mais il est tout de même remarquable que la réponse apportée — largement dictée par des exigences financières court-termistes — consiste à :

- fragiliser le levier de motivation principal des cadres,
- complexifier et durcir les règles,
- et envoyer un message implicite particulièrement clair : **"la confiance est optionnelle, le contrôle est prioritaire."**

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

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



FLASHEZ-MOI



Le tout dans un contexte où :

- la lisibilité des objectifs est contestée,
- le fameux décrochage du pivot à 80% n'a jamais été clairement posé en amont,
- et où la réponse de la Direction à la lettre ouverte du S3E se résume essentiellement... à un besoin de pédagogie.

Autrement dit : le problème ne serait pas la décision, mais le fait que nous ne l'ayons pas comprise.

Quelle vision ? Quel élan ?

La concurrence est rude ? **Rendons l'entreprise moins attractive.** Les cadres doutent ? **Ajoutons de l'incertitude.** Les résultats sont sous tension ? **Démotivons ceux qui doivent les redresser.**

Une question simple

Mais pourquoi tant d'efforts pour décourager celles et ceux qui tiennent l'entreprise au quotidien ? À moins qu'il ne s'agisse — hypothèse que nous refusons encore de privilégier — d'une stratégie implicite de départs à moindre coût.

Un choix qui n'en est pas un

Aujourd'hui, le choix proposé aux cadres semble se résumer à :

- continuer avec une motivation dégradée (au niveau, disons, du Free Cash Flow...)
- ou aller voir ailleurs.

Et chacun sait que **l'herbe peut être parfois plus verte ailleurs.**

Une Direction à interroger

La Direction Générale gagnerait à s'interroger sur son rôle. Être une courroie de transmission des attentes

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

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

actionnariales est une chose. **Se couper progressivement de la réalité opérationnelle en est une autre.** À trop piloter à distance, à trop raisonner uniquement en coûts, le risque est simple :

- perdre l'adhésion, - perdre les talents,
- et, à terme, perdre la capacité à exécuter.

Et maintenant ?

Le S3E le dit clairement : **Il est encore temps de corriger la trajectoire. Il est encore temps de remettre du sens, de la lisibilité et de la confiance.**

Car une entreprise ne se redresse pas contre ses cadres, mais **avec eux.**

Le moment n'est plus à l'attente.

Le moment est à la

mobilisation des cadres

Parce que sans nous, rien ne tient.

**Pour soutenir notre action,
Rejoignez le S3E !**

<https://s3e.fr/adherer-2/>

Le seul syndicat "maison" chez SUEZ : indépendant et non politisé.

Nos actions nécessitent des moyens, chaque adhésion compte : nous avons besoin de vous. Plus nous serons nombreux, plus nous serons forts

À retenir :

Votre adhésion ouvre droit à une réduction fiscale de 66 %

Le bureau du S3E

Le S3E porte la voix les cadres, encadrants et experts dans toutes les BU du groupe.



FLASHEZ-MOI