



SUEZ GROUPE

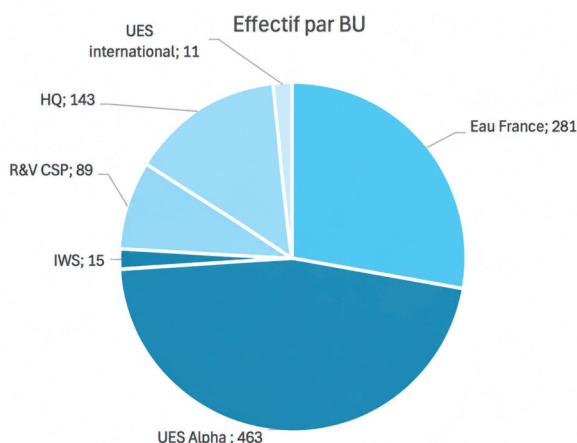
FLASHINFO/JUIN 2026

AGENDA SOCIAL CHARGÉ : ON VOUS DIT TOUT !

GEPP, rémunération variable, transformation des organisations et évolutions des métiers

D'importants changements sont actuellement en discussion au sein du Groupe et il n'est pas toujours facile d'avoir une vision claire de leurs impacts concrets. Le S3E vous propose un décryptage clair et transparent des principaux dossiers en cours, de leurs conséquences et des positions que nous défendons auprès de la Direction.

SBS - quels impacts pour plus de 1 000 salariés ?



La Direction a présenté dans les CSE/CSEC un projet de création d'une nouvelle société, **SUEZ Business**

Services (SBS), qui regrouperait dès le 1^{er} janvier 2027 plusieurs fonctions support du Groupe : DSI, Comptabilité, Paie et Administration du personnel, Formation, Recrutement et Parc Automobile.

Plus de **1 000 salariés** seraient concernés par ce transfert, 45% de cadres et 55% de non-cadres.

À ce stade, la Direction affirme qu'il n'y aurait ni licenciement, ni suppression de poste, ni changement majeur d'activité. Les contrats de travail seraient transférés automatiquement, avec maintien de l'ancienneté et sans signature d'un nouveau contrat de travail individuellement.

Pour le S3E, le véritable enjeu n'est pas la création de SBS en elle-même, mais les garanties sociales dont bénéficieront demain les salariés transférés.

La Direction souhaite en effet rattacher SBS à la convention collective **Syntec (la convention des entreprises de Conseil, Bureaux d'Etudes et Services Informatiques)**. Une négociation démarre pour définir les futures règles concernant notamment les RTT, le temps de travail, les classifications, les primes, les garanties de rémunération et les avantages sociaux.

Les négociations doivent se poursuivre pour une mise en œuvre annoncée au 1^{er} janvier 2027. Après le transfert, des élections professionnelles seraient

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



FLASHEZ-MOI

organisées afin d'élire les représentants du personnel de la nouvelle structure et négocier et signer les accords. Quelle que soit l'issue des négociations le transfert aura lieu. En cas d'échec des négociations en 2026, de nouvelles négociations auront lieu en 2027 avec les organisations syndicales élues au sein de SBS.

Le S3E compte prendre sa part dans les échanges en cours et à venir, notamment au travers des réunions bilatérales avec la Direction, et sera particulièrement vigilant sur plusieurs points :

- les garanties réelles de maintien de la rémunération,
- l'impact du passage à Syntec sur les droits des salariés,
- l'avenir des RTT, primes et avantages existants (véhicules de fonction, avantages CSE),
- les conditions de travail et la charge d'activité,
- la continuité de la représentation du personnel pendant la transition.

Nous demandons des garanties et des comparatifs précis entre les dispositifs actuels et ceux qui seront appliqués au sein de SBS afin que chaque salarié puisse mesurer concrètement les conséquences de ce projet.

Le S3E continuera à suivre ce dossier de près et vous informera régulièrement des avancées et des garanties obtenues.

Véhicules de Fonction : électrification du parc et nouvelle grille, le S3E maintient ses réserves

La consultation sur la nouvelle grille des véhicules de fonction est désormais terminée. Un avis a été émis par l'ensemble des organisations syndicales du Groupe.

Pourquoi le S3E a-t-il été la seule organisation syndicale représentative des cadres à émettre un avis défavorable ?

Parce que nous avons défendu plusieurs principes qui nous semblent essentiels :

- garantir une réelle adéquation entre le véhicule attribué et le niveau de responsabilité exercé,
- préserver une offre compatible avec les besoins familiaux,
- accompagner l'électrification de la flotte tout en veillant à son acceptabilité par les salariés,
- s'assurer de la disponibilité suffisante de bornes de recharge sur les sites de l'entreprise afin de permettre un usage réellement opérationnel des véhicules électriques.

Voici la grille telle que validée :

	Standard	Grands rouleurs	Famille nombreuse
	Véhicule	Véhicule	Véhicule
Position 1	- E-2008 Business, Pompe à chaleur, chargeur embarqué, Kit de dépannage pneumatique	- 2008 hybride Business, Kit de dépannage pneumatique	C3 Aircross Max 7 places, Kit de dépannage pneumatique
Position 2	- E-3008 Allure, Pack, panoramique navigation, pompe à chaleur, Kit de dépannage pneumatique - Scenic E-tech Techno Grande autonomie, Pack chargeur 22 kW	- 308 SW hybride rechargeable Business, Chargeur embarqué 7,4kW, Kit de dépannage pneumatique	
Position 3	- E-3008 GT, pompe à chaleur, Kit de dépannage pneumatique	- 3008 hybride rechargeable Business, Chargeur embarqué 7,4kW, Kit de dépannage pneumatique	

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



FLASHEZ-MOI

Si la grille est désormais arrêtée, plusieurs sujets restent ouverts :

- Le 1^{er} concerne **les trajets domicile-travail**. Aucune décision définitive n'a été prise. La Direction envisage désormais un moratoire dont nous attendons encore les modalités précises, et nous restons très vigilants quant aux propositions de compensation.
- Le 2nd sujet porte sur l'installation de **boîtiers télématiques** dans les véhicules. Pour le S3E, le dispositif présenté soulève de sérieuses interrogations en matière de respect de la vie privée et de protection des données personnelles. En l'état, nous estimons qu'il présente un caractère particulièrement intrusif et qu'il n'apporte pas toutes les garanties nécessaires au regard du RGPD.

Afin d'obtenir des réponses claires et transparentes, le S3E a demandé la présence de la Déléguée à la Protection des Données (DPO) Groupe lors des prochaines instances d'échange avec la Direction. Nous restons et resterons mobilisés sur ces sujets et continuons à défendre un équilibre entre les impératifs de transformation de l'entreprise, le respect des libertés individuelles et les conditions d'utilisation des véhicules de fonction.

GEPP suite

Le S3E demande à la Direction une transparence totale sur les emplois identifiés comme vulnérables et sur les perspectives réellement envisagées pour les salariés concernés.

Nous attirons l'attention sur les difficultés d'accompagnement remontées par plusieurs collègues entrant dans le dispositif. À quelques jours de la clôture de la période d'adhésion au congé de mobilité externe, force est de constater que peu de collaborateurs ont fait le choix d'y recourir.

Dans ce contexte, nous interrogeons la Direction sur les suites opérationnelles qu'elle entend donner si le rythme des mobilités et des transformations

attendues ne permet pas d'atteindre les objectifs fixés. Quels leviers envisage-t-elle de mobiliser ? Quel calendrier prévoit-elle ?

Le S3E veillera à ce qu'aucune pression, directe ou indirecte, ne soit exercée sur les salariés qui n'ont pas souhaité s'engager dans une mobilité. Le volontariat doit rester un principe non négociable et les collaborateurs doivent pouvoir poursuivre leur activité dans des conditions sereines, sans crainte de mesures de mise à l'écart ou de dégradation de leur situation professionnelle.

Prime Variable des Cadres de Performance : un nouveau mode de calcul qui soulève des interrogations

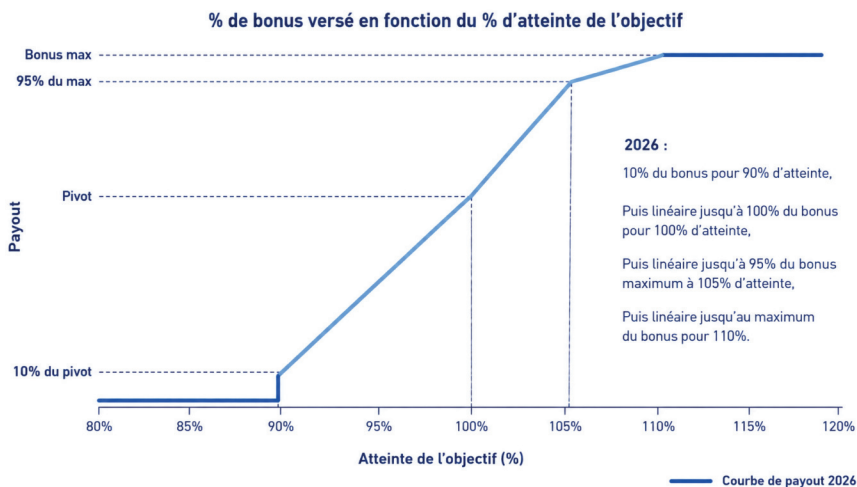
Alors que certains saluent les évolutions apportées au dispositif de rémunération variable, le S3E reste réservé quant au nouveau mécanisme mis en place.

Nous nous étions déjà opposés à cette évolution lors des discussions préalables, estimant qu'elle comportait plusieurs effets de bord insuffisamment pris en compte. En particulier, la plage de déclenchement de la prime a été fortement resserrée. Alors que l'ancien dispositif permettait une progression entre 80 % et 120 % d'atteinte des objectifs, le nouveau système fonctionne désormais sur une plage comprise entre 90 % et 110 %. Concrètement, cela signifie que la part de prime associée à un objectif peut être ramenée à **0 €** dès lors que le seuil minimal n'est pas atteint, et ce principe reste valable pour la part individuelle ET collective !

NB. Rappelons que pour l'exercice 2025, plusieurs notes collectives se situaient entre 80% et 90% d'atteinte, et auraient donc engendré 0€ de prime de performance sur ces critères.

Dans les faits, l'amplitude réellement rémunératrice apparaît encore plus réduite. Comme l'illustre le tableau ci-dessous, les écarts significatifs se concentrent désormais autour d'une zone comprise entre 95 % et 105 % d'atteinte des objectifs.





Cette évolution soulève une question de fond : cherche-t-on à mieux reconnaître la performance ou à réduire le coût global des rémunérations variables ?

Vous avez d'ailleurs tous reçu un mail émanant de la Direction des Ressources Humaines du Groupe, qui explique en détail ce nouveau système, avec des objectifs applicables depuis le 1^{er} janvier 2026... mais communiqués seulement le 3 juin !

Aussi, et parce que chacun doit pouvoir mesurer concrètement les impacts de cette réforme sur sa propre situation, le S3E a développé un simulateur permettant de comparer l'ancien et le nouveau mode de calcul.

Vous pouvez y accéder directement via le QR Code ci-contre ou sur notre site :

<https://s3e.fr/calculateur-de-primas-variables/>



N'hésitez pas à effectuer vos propres simulations afin d'apprécier les conséquences de ce nouveau dispositif sur votre rémunération variable future.

Nous profitons également de cette communication pour vous informer que le S3E poursuit ses

démarches sur le sujet des primes variables 2025, qui ont suscité une forte incompréhension chez de nombreux collaborateurs.

Absence d'information préalable sur les objectifs, évolution des modalités d'appréciation en cours d'exercice et niveaux de versement parfois inférieurs de 25 % à 50 % aux montants habituellement constatés : autant d'éléments qui soulèvent, selon nous, des interrogations légitimes. Le S3E reste pleinement mobilisé sur ce dossier et poursuit ses analyses afin

d'identifier les suites les plus adaptées à la défense des intérêts des salariés.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez obtenir davantage d'informations ou partager votre situation.

Et maintenant ?

Les transformations en cours façonneront durablement les conditions de travail, les parcours professionnels et la reconnaissance des expertises chez SUEZ. Plus que jamais, les cadres et experts doivent pouvoir compter sur une représentation indépendante, exigeante et ancrée dans le réel.

Le S3E continuera à porter votre voix auprès de la Direction, avec une seule boussole : défendre vos intérêts collectifs avec pragmatisme et détermination. Libres dans nos positions, ancrés dans nos métiers et guidés par l'intérêt collectif : telle est la singularité du S3E.

Vos questions, vos difficultés, vos idées et vos propositions nourrissent notre action au quotidien. Ce sont vos retours qui nous permettent d'intervenir sur les sujets qui comptent réellement pour vous.

Parce qu'un dialogue social de qualité se construit avec les salariés, continuons ensemble à faire entendre la voix des cadres et des experts.

**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



FLASHÉZ-MOI