

NEWSLETTER UGICT CGT DEGREMONT SUEZ

ÉTÉ 2026

Cet été 2026, difficile de parler de pouvoir d'achat retrouvé, de sérénité au travail ou de reconnaissance des qualifications.

Au sommaire de cette newsletter : une prime de 25 € présentée comme un geste alors qu'elle ne concerne quasiment aucun·e salarié·e de notre périmètre, une restructuration qui transférera près de 1 000 collègues vers une nouvelle société, des règles d'utilisation de l'IA qui font peser de nouvelles responsabilités sur les salarié·es, ou encore un nouveau congé de naissance toujours insuffisamment indemnisé.

À chaque fois, le même constat : la Direction demande davantage aux salarié·es sans leur donner les moyens ni la reconnaissance qui devraient aller avec.

Face à cela, l'Ugict-CGT continue d'agir. Sur l'intéressement, l'accord intergénérationnel, SBS ou l'IA, nous portons vos revendications, nous obtenons des avancées et nous poursuivons ce travail à la rentrée, notamment à l'occasion des élections professionnelles de fin septembre.

SOMMAIRE

- 01 – INFLATION** : 25 € bruts /mois, la Direction se moque des salarié·es
- 02 – INTÉRESSEMENT** : nouvel accord
- 03 – INTERGÉNÉRATIONNEL** : négociation en cours
- 04 – SBS** : ce qui change, ce que défend la CGT
- 05 – IA CHEZ SUEZ** : des règles floues, des responsabilités bien réelles
- 06 – VOS DROITS** : élections professionnelles : les prestataires aussi peuvent voter
- 07 – VOS DROITS** : congé supplémentaire de naissance

01 | 25 € BRUTS PAR MOIS : LA DIRECTION SE MOQUE DES SALARIÉ·ES



À la mi-année, la Direction Suez annonce une prime forfaitaire de **25 € bruts par mois**, réservée aux salarié·es dont le salaire de base est inférieur à 2 200 €, soit environ 7 300 personnes sur le Groupe, et quasi aucun·e salarié·e de notre périmètre.

Ce n'est pas une augmentation générale : c'est une avance sur les NAO 2027, qui sera déduite des négociations à venir. 25 € bruts, c'est moins d'1 € par jour.

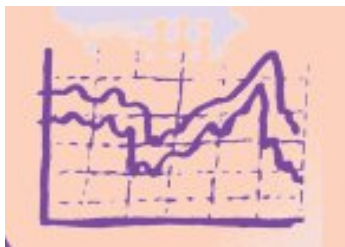
Au moment même où l'inflation repart à la hausse selon les prévisions de l'INSEE, cette mesure ne compensera même pas les nouvelles hausses de prix attendues d'ici la fin de l'année.

La CGT dénonce une opération de communication indigne et ne s'associe pas à une communication intersyndicale sur ce sujet : cette mesure est un affront pour les salarié·es.

Pour les Ingés/Cadres/Techs : rien, alors que Suez indexe ses contrats clients sur l'inflation mais refuse d'indexer les salaires. Comment retenir les compétences dans ces conditions ?

NOUS REVENDIQUONS : de véritables augmentations générales, un pouvoir d'achat réellement préservé, des NAO 2027 à la hauteur, et de la transparence sur les critères individuels.

02 | UN NOUVEL ACCORD D'INTÉRESSEMENT



En mai-juin 2026, l'Ugict-CGT a négocié un nouvel accord d'intéressement, valable 2 ans : intéressement 2026 versé en 2027, 2027 versé en 2028.

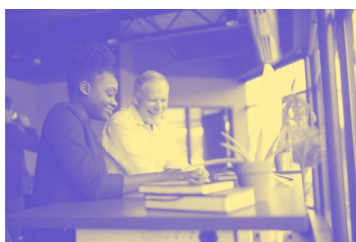
Notre priorité : sortir du tout-financier, pour éviter que les salarié·es subissent une éventuelle double peine avec des indicateurs financiers déjà présents dans la Part Variable.

Nous avons été en partie entendus. L'accord retient l'**EBITDA Groupe** (identique à la PV), la **marge sur les affaires**, et un **indicateur DD** : le taux d'atteinte de la feuille de route Développement Durable d'E&C, périmètre couvrant la grande majorité des salarié·es de notre UES.

Après analyse des projections sur les deux années, nous avons décidé de signer. Mais signer n'est pas se taire.

Nous avons signé parce que cet accord est meilleur que le précédent. Mais nous avons obtenu une clause de revoyure fin 2026 afin de pouvoir renégocier si les hypothèses économiques ne se vérifient pas. Nous suivrons cet accord de près en commission économique.

03 | NÉGOCIATION ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL



Les négociations ont débuté en juin et se poursuivront jusqu'à fin septembre.

Merci à toutes celles et tous ceux qui ont répondu à notre questionnaire : nous avons ainsi pu construire une plateforme revendicative au plus près de vos attentes.

NOS PRINCIPALES REVENDICATIONS :

- ✓ **Retraite progressive facilitée** dès 60 ans, présomption d'acceptation (priorité n°1 des salarié·es, 46 %)
- ✓ **Financement par l'entreprise du rachat des années d'études** : au moins 2 000 € net par trimestre racheté (dans la limite de 12), dès 55 ans, une revendication historique de l'Ugict-CGT, plébiscitée par 84 % des cadres en France.
- ✓ **Reconnaissance salariale du tutorat et de la transmission des savoirs**, temps dédié garanti ; y compris le **reverse mentoring** (les jeunes transmettent aux seniors sur l'IA et le numérique par exemple, avec reconnaissance équivalente)
- ✓ **Aidants familiaux** : jours d'absence rémunérés dédiés (95 % de soutien, aucune opposition)
- ✓ **Emploi des jeunes** : engagement chiffré de recrutements en CDI, priorité aux alternants/VIE

Pour consulter le document complet de revendications,

c'est ICI



04 | CRÉATION DE SUEZ BUSINESS SERVICES (SBS) : CE QUI CHANGE, CE QUE LA CGT DÉFEND



QUI EST CONCERNÉ ?

Environ **1 000 salarié·es** des fonctions support (**DSI, CSP Finance, CSP RH et Parc Automobile**) seront transféré·es au 1er janvier 2027 dans une nouvelle société du Groupe : Suez Business Services (SBS°)

LE CADRE DE LA NÉGOCIATION EN COURS

En parallèle de l'information-consultation du CSE (qui doit s'achever en septembre 2026), une négociation sur le **statut cible** de SBS se tient depuis le 28 avril 2026 et à minima jusqu'à fin septembre.

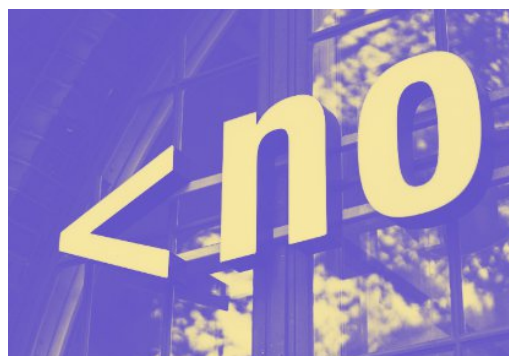
Elle porte sur : la rémunération, la protection sociale, le temps de travail. La convention collective **Syntec** s'appliquera à la nouvelle entité à laquelle s'ajoutera le statut négocié.

NOTRE PRIORITÉ: ZÉRO PERTE DE DROITS

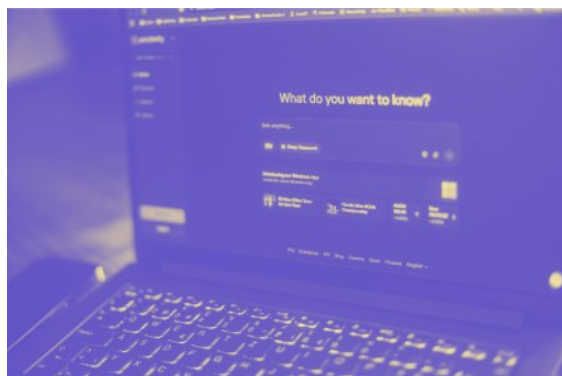
Aucune régression : la création de SBS ne doit pas servir à uniformiser vers le bas, réduire les acquis collectifs ni fragiliser les rémunérations. Notre principe : **harmoniser par le haut**.

- ✓ Une **garantie écrite** préservant rémunération, 13e mois, primes, ancienneté, temps de travail, congés, prévoyance et avantages sociaux et une **fiche individuelle de transposition** remise à chaque salarié·e avant son transfert.
- ✓ Sur la **rémunération** : maintien intégral et contractualisé du 13e mois, intégration au salaire de base des éléments qui disparaîtraient, alignement de la prime d'ancienneté sur la grille la plus favorable du Groupe, un plancher sécurisé sur la part variable des non-cadres, et une prime vacances pour tous.
- ✓ Sur la **protection sociale** : maintien du salaire à 100 % pendant 180 jours, meilleure couverture incapacité et décès, un budget ASC au niveau le plus favorable du Groupe.
- ✓ Sur le **temps de vie** : 37h + 12 RTT ou 35h sur 4 jours au choix, temps partiel strictement volontaire avec droit réel au retour à temps plein, reconnaissance et rémunération du travail exceptionnel (nuits, dimanches, astreintes), 27 jours de congés payés, un CET accessible à toutes et tous et abondé par l'entreprise.

NOTRE AMBITION EST SIMPLE :
SBS DOIT ÊTRE AU MOINS AUSSI DISANTE SOCIALEMENT
QUE LES ENTITÉS D'ORIGINE.



05 | IA CHEZ SUEZ : DES RÈGLES FLOUES, DES RESPONSABILITÉS BIEN RÉELLES



Chez Suez, l'intelligence artificielle n'est plus une hypothèse : outils métiers (Aquadvanced, Qualiwaste, Autodiag, CoDAI), assistants génératifs (Copilot, SecureGPT, bot Eureka)...

La Direction a décidé d'annexer au règlement intérieur de nouvelles **règles d'usages** de l'IA. Elles pourront servir de fondement à des **sanctions disciplinaires**.

Consultée sur ce projet, l'Ugict-CGT constate que ces règles font peser de nouvelles responsabilités sur les salarié·es, sans que les moyens de les respecter soient clairement définis.

ON NOUS IMPOSE DE NOUVELLES OBLIGATIONS...

Plusieurs obligations reposent sur des notions qui ne sont jamais précisées :

- ✓ qu'est-ce qu'une utilisation « sécurisée » de l'IA ?
- ✓ à partir de quand une requête devient-elle « agressive » ?
- ✓ que signifie supprimer « régulièrement » son historique ?
- ✓ comment s'exerce concrètement la « validation humaine » ?

Faute de définitions claires, chacun·e est amené·e à **interpréter ces règles... avec le risque d'une sanction en cas d'erreur**.

.... SANS NOUS DONNER LES MOYENS DE LES RESPECTER...

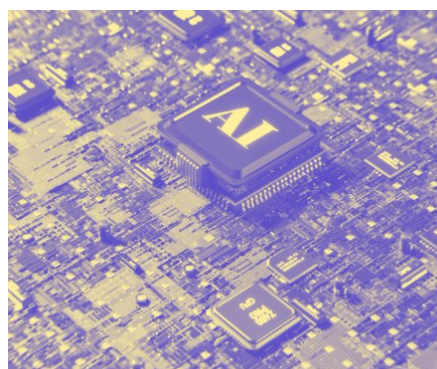
Les salarié·es doivent respecter des règles, mais :

- ✓ la liste des IA autorisées n'est pas communiquée ;
- ✓ la classification des données (C0/C1/C2) est peu connue ;
- ✓ le projet ne précise pas clairement comment déterminer les responsabilités lorsque l'IA utilise des données accessibles à l'utilisateur ;
- ✓ aucune réponse claire n'a été apportée sur les modalités de la validation humaine.

... ET LES RISQUES RETOMBENT SUR LES SALARIÉ·ES

L'IA peut être utile. Mais sans cadre clair, elle risque d'entraîner :

- ✓ davantage de temps passé à vérifier les réponses, sans baisse de la charge de travail ;
- ✓ un transfert de responsabilité vers les salarié·es ;
- ✓ une perte progressive de certaines compétences ;
- ✓ des dérives managériales ;
- ✓ une insécurité juridique.



CE QUE DIT LE DROIT

Le déploiement de l'IA n'exonère pas l'employeur de ses obligations : consultation du CSE, évaluation des risques (DUERP) et maintien d'un contrôle humain effectif lorsque des décisions automatisées produisent des effets significatifs.

NOS REVENDICATIONS

- ✓ Repartir du travail réel et des risques concrets.
- ✓ Partager un registre des systèmes d'IA déployés.
- ✓ Mettre en place un comité de suivi paritaire.
- ✓ Former réellement les salarié·es, sur le temps de travail.
- ✓ Interdire toute utilisation de l'IA pour évaluer ou noter les salarié·es.

L'IA N'EST PAS NOTRE ENNEMIE. L'ABSENCE DE GARANTIES, SI.

L'Ugict-CGT n'est pas opposée à l'intelligence artificielle. Utilisée avec des règles claires, des formations adaptées et un véritable contrôle humain, elle peut être un outil utile. Mais l'innovation ne doit jamais servir à transférer les responsabilités de l'entreprise vers les salarié·es. L'IA ne sera un progrès que si les travailleuses et les travailleurs gardent la maîtrise de leur travail.

Pour aller plus loin : regardez l'émission *Perspectives* avec Antonio Casilli, Baptiste Delmas et Christine Chiffre (Ugict-CGT), consacrée à la face cachée de l'IA.



06 | VOS DROITS : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LES PRESTATAIRES AUSSI PEUVENT VOTER

Les élections professionnelles se tiendront du **29 septembre au 1er octobre 2026**.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les salarié·es de prestataires travaillant depuis **au moins 12 mois consécutifs** au sein de Suez International/Degrémont ont le droit de **voter** à ces élections (ils ne peuvent pas être candidats). C'est à Suez de vous informer de ce droit : n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentant·es Ugict- CGT si vous n'avez pas reçu cette information.

Attention : il faut choisir. Vous ne pouvez voter que dans une seule entreprise : soit chez votre employeur (le prestataire), soit chez Suez International/Degrémont. Ce choix doit être exprimé dès cet été !

À RETENIR

- ✓ Prestataire présent depuis plus de 12 mois ?
- ✓ Vous pouvez voter aux élections Suez International - Degrémont.
- ✓ Attention : vous devrez choisir dans quelle entreprise voter.

07 | VOS DROITS : CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : UNE AVANCÉE MINIME, LA CGT EXIGE PLUS

Depuis le 1er juillet 2026, un nouveau **congé supplémentaire de naissance** est ouvert aux deux parents, après épuisement des congés maternité/paternité. Il est indemnisé à **70 % du salaire net le premier mois, puis 60 % le second** ; un niveau insuffisant pour un exercice effectif de ce droit sans perte de revenus.

CE QUE NOUS AVONS DEMANDÉ À LA DIRECTION GROUPE :

Une information claire pour les salarié-es et managers, et surtout un **maintien de salaire** avec **subrogation**, en cohérence avec les engagements du Groupe en matière d'égalité professionnelle.

CE QUE NOUS AVONS OBTENU :

Un avenant technique garantissant uniquement le **maintien de la mutuelle** pendant ce congé, comme pour le congé parental d'éducation. **Aucun maintien de salaire.**

CE POUR QUOI NOUS CONTINUONS À NOUS BATTRE :

- ✓ **Maintien de salaire et subrogation**, pour un droit réellement accessible à toutes et tous
- ✓ Une vigilance sur la **charge de travail** des équipes et la prévention des RPS
- ✓ Au niveau national : un congé parental porté à 6 mois par parent, rémunéré à 80 % du salaire.

CONCLUSION : ENSEMBLE, NOUS PESONS DAVANTAGE

Les dossiers présentés dans cette newsletter sont différents. Pourtant, ils posent tous la même question : celle de la reconnaissance du travail et des moyens donnés aux salarié-es pour exercer leur métier dans de bonnes conditions.

Vos retours de terrain nourrissent directement les positions que nous défendons dans les négociations et en CSE. Continuez à nous solliciter, à nous interpellier et à nous faire remonter les difficultés que vous rencontrez.

À la rentrée, plusieurs négociations importantes se poursuivront et les élections professionnelles des 29 septembre au 1er octobre constitueront un rendez-vous essentiel.

Plus nous serons nombreux à porter ces revendications, plus nous aurons de poids pour les faire aboutir.

LE TRAVAIL MÉRITE MIEUX.

ENSEMBLE, FAISONS-LE RESPECTER.

Élections professionnelles • 29 septembre au 1er octobre 2026



Degrémont Suez

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux :

