Ludovic CASTAN
Coordinateur principal CGT Suez
ALTIPLANO - 4 place de la Pyramide
92800 Puteaux

Monsieur Xavier GIRRE
Directeur Général du groupe Suez
ALTIPLANO - 4 place de la Pyramide
92800 Puteaux

A Puteaux, le 17 novembre 2026

Objet : Mobilisation du 24 novembre 2026 : revendications de la CGT SUEZ

Monsieur le Directeur Général,

La CGT appelle l'ensemble des salariés de SUEZ en France à se mobiliser le 24 novembre 2026, devant le siège du Groupe à La Défense.

Cette journée prolonge les mobilisations interprofessionnelles du 5 novembre et du 17 novembre, qui portent partout en France les mêmes exigences : des salaires à la hauteur de l'inflation, des emplois stables et de qualité, une industrie et des services essentiels qui servent l'intérêt général. Ces exigences, les salariés de SUEZ les vivent chaque jour.

CE QUE VIVENT LES SALARIÉS

Le plan de transformation et de réduction des coûts est mené sans visibilité ni explication claire. Il laisse les salariés, toutes catégories confondues, dans une incertitude durable sur leur avenir dans le groupe, leur emploi, leur lieu de travail et de vie, leur rémunération, leurs perspectives d'évolution et le sens même de leur travail.

Les constats sont les mêmes partout : restructurations et réorganisations en continu, suppressions de postes, centralisation des activités, pertes de contrats sans gains compensatoires, baisses de budgets dans tous les domaines, externalisations, déploiement de l'intelligence artificielle sans cadre collectif ni contrôle humain, rémunérations en recul et acquis remis en cause. La création de SBS et les transferts de personnels qui l'accompagnent renforcent l'inquiétude. Le climat social se dégrade, l'austérité s'installe et les risques psychosociaux progressent.

Ce contexte pèse d'autant plus que l'inflation, les conflits et la montée des discours de haine et de division fragilisent déjà le quotidien des salariés. Les métiers de l'eau et des déchets sont des missions d'intérêt collectif : elles exigent des effectifs suffisants, des compétences reconnues et des salariés engagés. Le désengagement que nous constatons dans de nombreux services est un signal d'alerte majeur.

NOS REVENDICATIONS

La CGT ne se contente pas de dénoncer. Elle exige des engagements précis, que nous vous demandons de prendre par écrit.

Salaires et pouvoir d'achat

- Une augmentation générale des salaires au moins égale à l'inflation, plutôt que des primes ou de l'individualisation ;
- Aucun salaire d'embauche inférieur à 2 000€ brut, le relèvement du Smic décidé par le gouvernement étant jugé insuffisant par la CGT ;
- Aucune baisse de rémunération et aucune remise en cause des accords et acquis collectifs au nom des économies ;
- Un calendrier ferme de négociation salariale, y compris sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en lien avec la transparence salariale.

Emploi et avenir des salariés

- L'arrêt des suppressions de postes non compensées lorsque celles-ci conduisent à une dégradation durable des conditions de travail, de la qualité de service ou à une perte de compétences stratégiques ;
- La réalisation et le partage d'une étude d'impact sociale, économique et opérationnelle avant toute externalisation, délocalisation ou réorganisation importante Aucun licenciement, aucune mobilité géographique ou fonctionnelle imposée du fait du plan de transformation ;
- Aucun licenciement et aucune mobilité géographique ou fonctionnelle imposés dans le cadre du plan de transformation ;
- Un réel fonctionnement paritaire de l'Observatoire des métiers conformément à l'accord GEPP, avec partage d'une cartographie exhaustive des métiers, des effectifs, des compétences et des évolutions prévisionnelles ;
- La présentation d'une vision pluriannuelle des métiers et des effectifs permettant aux salariés d'anticiper leur avenir professionnel.

SBS et transferts de personnels

- La garantie que les salariés de SBS bénéficieront des mêmes perspectives d'évolution professionnelle, de formation et de mobilité volontaire que les salariés des autres sociétés du groupe ;
- La présentation annuelle aux organisations syndicales des résultats obtenus par SBS au regard des objectifs ayant justifié sa création : qualité de service, maintien des compétences, conditions de travail, emploi et performance économique.

Au-delà des salarié·es directement concerné·es par le transfert, ces négociations posent une question essentielle pour l'ensemble du Groupe : celle du niveau de garanties sociales que nous voulons défendre collectivement.

Transparence sur le plan de transformation

- La présentation, lors du prochain CGF, du plan global : métiers, sites et effectifs concernés, calendrier, économies attendues et leur répartition ;
- L'arrêt des réorganisations successives avant que les précédentes aient été évaluées avec les instances et les représentants du personnel.
- La communication aux organisations syndicales des objectifs économiques poursuivis, des gains attendus et des critères d'évaluation retenus pour chaque projet de transformation.

Santé et conditions de travail

- Un plan de prévention des risques psychosociaux, négocié et doté de moyens, fondé sur une évaluation des RPS par site et par métier avec les CSE et les CSSCT en lien avec l'accord santé et sécurité européen ;
- Des effectifs et des budgets adaptés à la charge de travail réelle, ainsi que le respect de la vie personnelle et du droit à la déconnexion.
- Une mesure annuelle de la charge de travail et du niveau d'engagement des salariés, présentée aux instances représentatives du personnel.

Intelligence artificielle

L'intelligence artificielle transforme déjà nos métiers, et la question ne se limite pas au contrôle humain : qui décide de ses usages, qui maîtrise les données, qui bénéficie des gains de productivité ? Sans intervention des salarié·es, elle risque d'accélérer les suppressions d'emplois, la surveillance et la perte d'autonomie professionnelle. La CGT demande :

- L'information et la consultation préalables des CSE sur tout déploiement ;
- Qu'aucune décision concernant un salarié (affectation, évaluation, sanction) ne soit prise ou préparée par un algorithme sans décision humaine ;
- Aucun projet de déploiement de l'IA ne pourra être utilisé comme seul fondement à une suppression d'emploi, sans examen préalable avec les représentants du personnel de ses conséquences sur les métiers, l'emploi et les conditions de travail ;
- Des formations pour accompagner l'évolution des métiers ;
- Le partage des gains de productivité (temps de travail, salaires) ;
- La protection des données personnelles et l'absence de surveillance généralisée des salarié·es ;
- L'engagement de négocier au niveau européen un accord sur l'IA.

Transition environnementale et devoir de vigilance

La transition environnementale ne doit pas servir de prétexte à des restructurations permanentes ou à la réduction des moyens humains. Elle doit au contraire être l'occasion d'investir dans les compétences, l'emploi et la qualité du service rendu aux collectivités.

L'eau, les déchets et la préservation des ressources sont au cœur des défis environnementaux auxquels notre société est confrontée. En tant qu'acteur majeur de ces secteurs, SUEZ a une responsabilité particulière vis-à-vis des collectivités, des usagers, de ses salariés et de l'ensemble de ses parties prenantes (chaine de valeur).

La transition environnementale ne peut être menée au détriment de l'emploi, des compétences, des conditions de travail ou de la qualité du service rendu. Les réductions d'effectifs, les externalisations, la perte de savoir-faire ou la recherche exclusive d'économies à court terme risquent au contraire d'affaiblir durablement la capacité du groupe à répondre aux défis environnementaux et aux attentes des collectivités.

La réussite de cette transition nécessite des investissements durables dans les compétences, la formation, l'innovation, les outils industriels et les moyens humains. Elle suppose également une évaluation transparente des conséquences sociales, économiques et environnementales des choix stratégiques du groupe, en France comme à l'international.

La CGT demande :

- La présentation annuelle aux représentants du personnel des impacts sociaux, environnementaux et économiques des orientations stratégiques du groupe ;
- L'intégration systématique de critères sociaux, environnementaux et de qualité de service dans l'évaluation des projets de transformation ;
- La réalisation d'études d'impact avant tout projet majeur de réorganisation, d'externalisation ou de réduction des moyens susceptible d'affecter les engagements environnementaux et sociaux du groupe sur l'ensemble de sa chaine de valeur ou la qualité du service rendu ;
- Le maintien et le développement des compétences nécessaires à la transition environnementale par la formation, la transmission des savoir-faire et des recrutements adaptés aux besoins ;
- Une association des représentants du personnel sur la mise en œuvre du devoir de vigilance

NOTRE DEMANDE

Les salariés ne refusent pas les évolutions nécessaires de l'entreprise. Ils refusent en revanche que celles-ci soient décidées sans visibilité, sans concertation et sans prise en compte de leurs conséquences humaines, sociales et opérationnelles.

La performance économique d'une entreprise ne peut durablement reposer sur la réduction continue des coûts, des effectifs et des compétences. Elle doit s'appuyer sur l'expertise des salariés, la qualité du dialogue social, le développement des savoir-faire et la qualité du service rendu aux usagers et aux collectivités.

Les salariés souhaitent que l'entreprise retrouve un équilibre durable entre performance économique, responsabilité sociale, préservation des compétences, et préparation de l'avenir.

La Coordination CGT SUEZ demande à être reçue le 24 novembre par la direction générale, et attend une réponse écrite à ces revendications. Elle appelle l'ensemble des salariés du groupe à participer massivement à cette journée d'action et à se rassembler au siège du groupe, Altiplano à Puteaux, le 24 novembre 2026, pour porter collectivement ce message auprès de la direction.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos salutations syndicales.

Ludovic CASTAN, Pour la Coordination CGT SUEZ