



Déclaration intersyndicale suite à la mobilisation d'environ 200 élu.e.s ce jeudi 29 janvier 2026 au siège du Groupe Veolia à Aubervilliers

Les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO souhaitent, dans le cadre de la NAO 2026, exprimer solennellement leur profond mécontentement quant aux orientations salariales envisagées par la Direction lors de la CNNC du 21 janvier dernier. Dans ce cadre, elles ont appelé environ 200 représentant.e.s du personnel à venir manifester devant le siège du Groupe Veolia ce jour pour faire entendre la voix des salarié.e.s.

Des résultats économiques historiques portés par le travail des salarié(e)s

En 2024, le chiffre d'affaires de Veolia Eau atteint 2,08 milliards d'euros. Le résultat d'exploitation progresse fortement, passant de 20,9 M€ en 2023 à 80,3 M€ en 2024. L'EBITDA redevient positif à 20,6 M€, et le résultat net s'établit à 108 M€. La valeur ajoutée atteint 518 M€, soit près de 25 % du chiffre d'affaires.

Ces chiffres illustrent sans ambiguïté la richesse créée par le travail des salarié.e.s. Les tendances observées au troisième trimestre 2025 confirment cette dynamique positive, largement mise en avant par la Direction Générale lors de ses vœux 2026.

Les salarié.e.s, acteur.trice.s essentiel.s de la performance et de la transformation écologique

Les salarié(e)s sont les moteurs de la réussite et de la transformation écologique.

C'est pourquoi, les OS souhaitent rappeler avec force que, si la stratégie est conçue au niveau des directions, ce sont les salarié(e)s qui, chaque jour, la rendent opérationnelle et efficace. Ce sont eux qui :

- concrétisent les orientations stratégiques ;
- assurent la conduite et la mise en œuvre des projets de modernisation ;
- s'adaptent en permanence aux évolutions organisationnelles et technologiques ;
- garantissent la continuité et la qualité du service public de l'eau, malgré des contraintes toujours plus fortes ;
- contribuent à faire de Veolia Eau un acteur majeur et incontournable de la transformation écologique.

Les Organisations Syndicales, fidèles à leurs valeurs de justice sociale, reconnaissance, progrès collectif et partage équitable de la valeur, tiennent à souligner que les résultats actuels n'existeraient pas sans le professionnalisme, la fidélité et l'engagement durable des équipes.

Des efforts croissants insuffisamment reconnus

Les transformations profondes de l'entreprise se sont traduites par une intensification du travail et des responsabilités, trop souvent sans anticipation ni accompagnement à la hauteur :

- de la montée en compétences exigée sans moyens suffisants;
- de l'élargissement des périmètres de postes;
- de l'alourdissement des tâches de reporting;
- de l'augmentation de l'autonomie et des responsabilités sans reconnaissance salariale correspondante;
- des réorganisations successives générant une hausse continue de la charge de travail.

Malgré ce contexte exigeant, les salarié(e)s ont continué à assumer leurs missions avec un sens aigu des responsabilités. ,

Un contexte national qui renforce l'exigence d'un partage juste de la valeur

Le rapport Oxfam France - janvier 2026 met en lumière un creusement historique des inégalités en France :

- 53 milliardaires français possèdent autant de patrimoine que 32 millions de personnes, soit près de la moitié de la population.
- Depuis 2009, le patrimoine financier des ménages les plus aisés progresse en moyenne de 39 114 € par an, contre seulement 704 € pour les ménages modestes, soit 55 fois moins.
- Le niveau de vie des 20 % les plus aisés est désormais 4,5 fois plus élevé que celui des 20 % les plus modestes, un record sur 30 ans.

Dans le même temps, l'inflation continue de peser lourdement sur le pouvoir d'achat, tandis que les mécanismes publics de compensation disparaissent.

Veolia Eau France ne peut rester à l'écart de ces enjeux sociétaux et doit se montrer exemplaire dans le partage de la valeur créée.

Une politique salariale en total décalage avec la réalité

La note de cadrage Groupe prévoyant une enveloppe de 1,5 % et présentée par la Direction lors des réunions des 8 et 21 janvier 2026 est très largement insuffisante au regard :

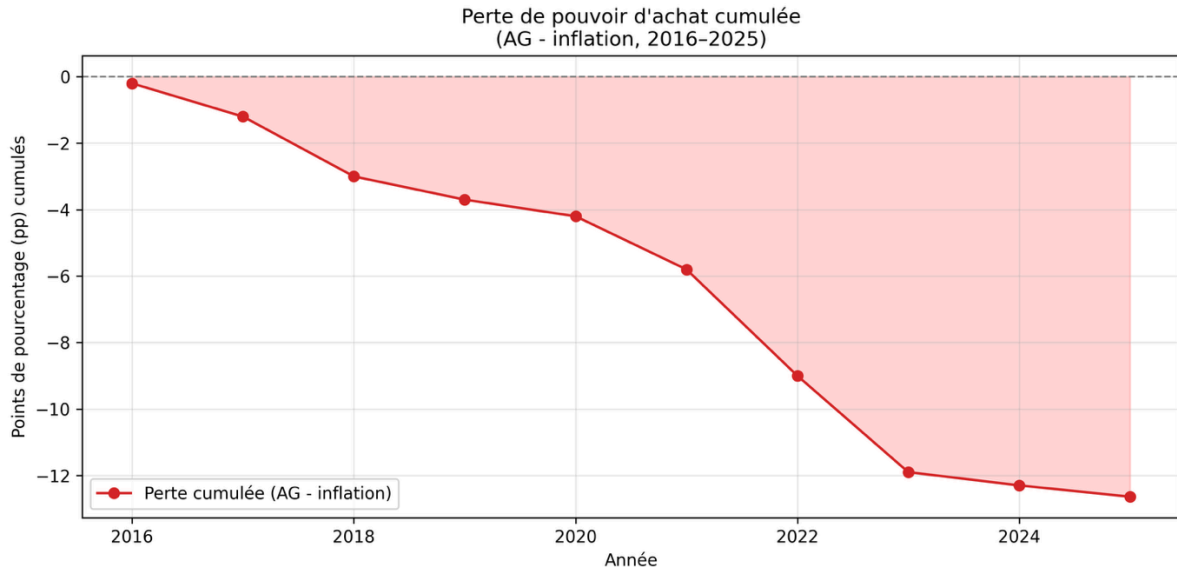
- des efforts fournis par les salarié(e)s ;
- des performances économiques exceptionnelles de l'entreprise ;
- de la dégradation continue du pouvoir d'achat.

Les Organisations Syndicales expriment un désaccord profond sur la manière dont la richesse produite est aujourd'hui partagée, notamment en raison de l'augmentation significative des dividendes versés aux actionnaires alors que les salaires stagnent. Selon les dernières études, 70 % des bénéfices sont actuellement redistribués aux actionnaires, tandis que la part consacrée aux salarié(e)s n'a pas progressé depuis cinq ans.

Ces éléments illustrent concrètement l'inadéquation entre la reconnaissance financière accordée au personnel et les efforts réalisés, dans un contexte où les performances de l'entreprise sont historiques.

Depuis 2016, les 10 années de Négociations Annuelles Obligatoires se sont soldées par 9 PV de désaccord. Les augmentations générales ont été systématiquement inférieures à l'inflation.

Le constat est sans appel : Les salarié(e)s subissent une perte de pouvoir d'achat cumulée supérieure à 12% entre l'évolution de l'inflation et celle des augmentations générales.



Parallèlement, la part des bénéfices redistribuée aux actionnaires n'a cessé de croître, atteignant aujourd'hui environ 70 %, tandis que la part consacrée aux rémunérations stagne depuis cinq ans. Cette situation est inacceptable.

Des revendications légitimes et responsables

Face à cette situation, les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO portent des revendications claires et argumentées :

- une revalorisation de la valeur du point à 6 €, contre 5,2936 € actuellement afin de compenser durablement la perte du pouvoir d'achat ;
- une augmentation de l'enveloppe cadres, avec un socle minimal supérieur à zéro ;
- la mise en œuvre effective de l'égalité salariale Femmes/Hommes ;
- la création d'une indemnité de pénibilité pour les . salarié(e)s des plateformes nationales (P&C, RC 360, Paie, Finances, Ingénierie Commerciale) et des filières consommateurs et services supports dans les Territoires, exerçant des fonctions à forte contrainte horaire ou physique ;
- l'instauration d'une clause de revoyure à six mois afin d'adapter la politique salariale à l'évolution réelle du coût de la vie.

En conclusion :

Dans un contexte économique et organisationnel particulièrement exigeant, les salarié(e)s ont su faire preuve d'un engagement sans faille, alliant professionnalisme et forte capacité d'adaptation. Leur implication quotidienne et leur aptitude à relever les défis imposés par l'évolution de l'entreprise témoignent d'une mobilisation exemplaire au service de la performance collective.

Il apparaît désormais indispensable que cet engagement soit reconnu à sa juste valeur. Cette reconnaissance doit s'inscrire dans une démarche d'équité, de justice sociale et de partage équilibré de la valeur créée, afin de rétablir la cohérence entre les efforts consentis par le personnel et la redistribution des résultats économiques.

Face aux mesurettees proposées à ce stade des négociations, les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO ont décidé de mobiliser environ 200 représentant.e.s du personnel ce 29 janvier au siège du Groupe Veolia à Aubervilliers. Le volte-face du DRH de reporter à la dernière minute la réunion du CSEC prévue ce jour, ne fait qu'accroître les déterminations des Organisations Syndicales à faire aboutir les revendications légitimes des salarié.e.s.

Les élu.e.s demandent l'ouverture d'une véritable négociation salariale, à la hauteur des performances économiques de Veolia et du rôle central joué par l'ensemble des salarié(e)s et c'est pourquoi les Organisations Syndicales Représentatives déclenchent la procédure d'alerte sociale prévue dans l'accord Cadre national.