



Cession de Vestalia à Challancin



19 février 2026

VEOLIA se débarrasse de sa LOGISTIQUE

Cela faisait longtemps que Veolia en rêvait. Cette -fois-ci, c'est presque fait.

La direction de Veolia Energie Performance (VEP) a décidé de céder l'intégralité de ses filiales STPI (747 salariés), STL (40 salariés) et VESTALIA (94 salariés) à Challancin.

La cession doit être effective au 1^{er} semestre 2026. C'est à dire avant l'été, mais sûrement plus tôt.

Cela concerne 881 salariés (CDI, CDD et alternants), dont **chez Vestalia : 9 Cadres, 16 Agents de Maitrise, 29 Techniciens et 38 Agents en CDI + 2 CDD et 1 alternant.**

L'activité Logistique (Vestalia et STL) est minoritaire dans cette cession qui concerne majoritairement le nettoyage (STPI).

Challancin ne fait pas de Logistique. Challancin est spécialisée dans le nettoyage. On peut se demander si Challancin voudra vraiment garder et développer la Logistique ?

Ou bien est-ce que Veolia a exigé que Challancin reprenne la Logistique pour pouvoir récupérer ce qui l'intéresse : le nettoyage, c'est-à-dire STPI ?

La direction de Veolia promet que cette cession n'aurait pas de conséquences sociales pour les salariés. Il ne faudrait pas s'inquiéter, cette cession ne changerait rien soi-disant...

Mais Veolia ne sera plus là après la cession pour assurer le service après-vente.

On sait par expérience que les cessions d'entreprise ont toujours un impact sur les salariés.

L'arrivée dans Challancin peut avoir comme conséquence de niveler vers le bas les droits et les salaires des salariés de Vestalia sur ceux de Challancin.

Par exemple : est-ce qu'aux NAO (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires), la direction va dire aux salariés de Vestalia qu'elle ne peut pas les augmenter car nous serions « trop » payés par rapport à ceux de Challancin ?

Il est déjà prévu que Challancin puisse revoir les accords et les usages de Vestalia et supprimer les accords Veolia qui s'appliquent chez Vestalia. Ce n'est sûrement pas pour les améliorer en faveur des salariés.

SUD demande des garanties pour maintenir tous les droits et tous les emplois des salariés de Vestalia.

Une cession à risque

Le CSE de Vestalia a été informé et consulté vendredi 30 janvier sur cette cession bien que la loi prévoit un délai entre l'information et la consultation du CSE.

Le sujet a été traité en 2h alors que la cession de Vestalia est peut-être le sujet le plus important et qui aura le plus d'impact sur les salariés depuis la création de Vestalia.

Résultat des votes (à bulletin secret) sur la cession : 3 pour, 3 abstentions, 1 blanc.

Sachant que l'abstention équivaut à un vote contre, **le CSE a donc rejeté la cession.**

D'autre part, il y a encore beaucoup de questions qui se posent sur cette cession :

- 1) Quels sont les **niveaux de salaire et les accords sociaux chez Challancin** pour pouvoir les comparer à Vestalia ?
- 2) Challancin prévoit que des « *nouveaux marchés seront déployés en 2026 sont également situés en Ile-de-France (Antony 92 et Saclay 91)* ». Les salariés de Vestalia seront-ils obligés d'aller **travailler à Saclay et à Antony** ?
- 3) Que deviendra Vestalia à plus long terme ? Est-ce que les salariés de Vestalia pourront être **mutés dans d'autres sociétés** appartenant à Challancin ?
- 4) La cession « *permettra de générer des synergies bien identifiées, tant sur le plan opérationnel que commercial* ». Quels seront les **impacts sur l'emploi** chez Vestalia ?
- 5) Après la cession, « *Les usages, accords atypiques ou engagements unilatéraux applicables au sein de chacune des sociétés [Vestalia, STPI...] continueront de s'appliquer, sauf dénonciation ultérieure dans les conditions applicables ou conclusion d'un accord portant sur le même objet.* »
Est-ce que Challancin s'engage à ne pas dénoncer les « usages, accords atypiques ou engagements unilatéraux » de Vestalia et pendant combien de temps ?
- 6) Après la cession, « *les accords applicables au niveau du Groupe [Veolia] cesseraient à terme de s'appliquer à STPI, STLI et VESTALIA* ». Quels sont ces accords ?

Veolia et Challancin doivent donner des réponses et des garanties sur l'avenir des salariés de Vestalia au sein de Challancin.

NAO Vestalia : le compte n'est pas bon

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NO) sur les salaires ont commencé chez Vestalia.

La direction propose pour 2026 :

- Augmentation Générale : 1 % (**SUD revendique 300 € pour tous**)
- Augmentation Individuelle : 0,4 %
- Remplacement de la prime de panier de 6 € par jour travaillé par des tickets restaurant de 10,40 € : 6,25 € payé par l'employeur 4,15 € payé par le salarié

Le remplacement de la prime de panier par des tickets restaurant va entraîner une baisse de salaire pour de nombreux salariés. C'est inacceptable.