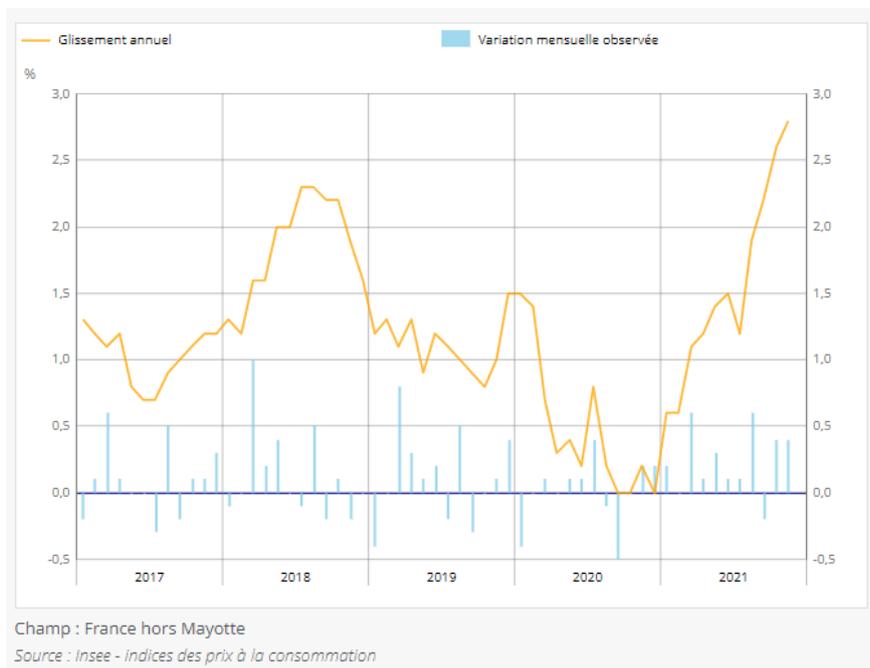




1 LE CONTEXTE

1.1 La situation en France :

A la crise sanitaire que nous traversons s'ajoute depuis quelques mois une forte inflation s'élevant à 2.8% (source INSEE novembre 2021).



Du fait de la forte inflation, le **SMIC** a été augmenté de **+2.2%** en octobre 2021. Dans sa note de conjoncture du 14 décembre, l'INSEE prévoit une **nouvelle hausse de 0.9%** au 1^{er} janvier 2022.

1.2 La situation du Groupe Suez

Malgré l'épidémie de Covid-19 et l'OPA de Véolia, **le Groupe Suez présente d'excellent résultats sur tous les plans pour 2021**. Il en est de même sur le périmètre de notre UES. **Ces résultats ne peuvent être décorrélié du fort engagement, de l'implication de TOUS LES SALARIES.**

2 LES REVENDICATIONS DE L'UGICT CGT DEGREMONT SUEZ

L'UGICT CGT Degrémont Suez a consulté les salariés afin de recueillir leurs attentes et de les porter lors de ces NAO.

Vous trouverez ci-après les résultats de cette consultation.

2.1 Rémunération

2.1.1 Rémunération globale

Afin de maintenir le niveau des salaires, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande la mise en place d'une augmentation générale.

L'enveloppe de cette augmentation est mutualisée pour toutes les catégories socio-professionnelles.

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande un montant pour cette **augmentation générale de 2.8% de la Masse Salariale globale.**

Ce montant se justifie par :

- α Le rattrapage par rapport à l'évolution des minimums de la convention collective
- α La non augmentation d'une partie des salariés l'année précédente
- α L'inflation sur l'année 2021
- α Effort collectif de tous qui a permis un gain de productivité
- α La prise en considération de la hausse globale de la mutuelle Groupe

2.1.2 Augmentations particulières

2.1.2.1 Augmentations individuelles

Afin de reconnaître les compétences, les qualifications des salariés tout comme les efforts qu'ils fournissent au quotidien pour répondre aux exigences de nos activités l'UGICT CGT Degrémont Suez demande la mise en place d'augmentations individuelles.

L'enveloppe de ces augmentations est mutualisée pour toutes les catégories socio-professionnelles.

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande un montant pour ces **augmentations individuelles de 3% de la Masse Salariale globale.**

Avec un seuil minimum de 2% d'augmentation individuelle.

Ce montant se justifie par :

- α Depuis 2019, on constate une politique d'attribution des PV plus strictes avec pour conséquence une diminution des montants pour un travail équivalent non compensé par une augmentation. (2% de la MS globale)
- α Le rattrapage des faibles augmentations des années précédentes
- α Le rattrapage par rapport à l'augmentation médiane en France l'année précédente
- α La conservation des compétences au sein de l'UES
- α Le maintien voire l'accroissement de l'engagement des salariés de l'UES

2.1.2.2 Prime pour les non-cadres

Les non-cadres ont tous des objectifs au même titre que les cadres. Dans ce contexte, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande la distribution d'une prime pour tous les non-cadres (intégrant les assistantes).

L'Ugict CGT Degrémont Suez demande que le montant de l'enveloppe soit porté à 150 000 €.

2.1.2.3 Enveloppes supplémentaires et spécifiques :

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la mise en place de plusieurs enveloppes supplémentaires et spécifiques :

α **Réduction des disparités de salaires**

Pour réduire les disparités entre les salaires sur une même position par rapport au salaire médian, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande une enveloppe supplémentaire d'augmentation dédiée à ce thème.

α **Salariés non augmentés depuis 3 ans ou plus**

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la revalorisation systématique des salaires pour les salariés n'ayant pas eu d'augmentation depuis 3 ans avec comme seuil minimal la moyenne des augmentations de l'année précédente.

α **Promotions**

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la mise en place d'une enveloppe supplémentaire d'augmentation dédiée aux promotions

α **Passage cadres**

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la mise en place d'une enveloppe supplémentaire d'augmentation dédiée au passage cadres.

α **Passage d'indice**

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande le passage automatique à l'indice supérieur pour les non-cadres après 3 ans.

Nous demandons à ce qu'un suivi du passage effectif des cadres à l'indice supérieur tous les 3 ans soit effectué.

2.1.2.4 Trajet quotidien

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande :

- α La reconduction de l'indemnité kilométrique vélo cumulable avec le remboursement des transports en commun.
- α L'adhésion de l'entreprise au programme de mobilité douce Véligo proposé par l'île de France Mobilité intitulé « ma semaine à Véligo », voici le lien <https://www.gpmetropole-infos.fr/de-nouvelles-offres-veligo-aux-entreprises/>

2.1.2.5 Tickets restaurants et participation au restaurant d'entreprise

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la revalorisation des tickets restaurant et de la participation au restaurant d'entreprise.

2.1.2.6 Revalorisation des frais de déplacements

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la revalorisation des frais de déplacements qui n'ont pas évolué depuis de nombreuses années.

2.2 Temps de travail

Pour permettre aux salariés de mieux gérer leur temps de travail, l'UGICT CGT Degremont Suez demande :

- α La renégociation de **l'accord télétravail** pour :
 - Augmenter le nombre de jour de télétravail : 3 jours/semaines
 - Permettre plus de flexibilité dans la pose des jours de télétravail

- α Le **recrutement** rapide de salariés pour diminuer la charge et le temps de travail

- α **L'amélioration de la visibilité, de l'estimation de la charge de travail** : les managers doivent partager les plannings prévisionnels et les affectations avec leurs équipes

- α La **constitution d'un Groupe de Travail** composé de représentants des OS et de la Direction pour réfléchir à une ;
 - Diminution du reporting, des tâches administratives par une simplification des outils informatique.
 - Prise en compte des remontées des salariés pour que les outils informatiques soient adaptés aux besoins des équipes

- α La non-discrimination des salariés en fonction de leur vie privée en permettant à tout salarié le souhaitant de **bénéficier d'un temps partiel**

2.3 Le partage de la valeur ajoutée

L'UGICT CGT Degrémont Suez souhaite qu'en 2022 le nouvel accord d'intéressement et de participation soit renégocié en considérant un réel partage de la valeur ajoutée.

2.4 L'égalité professionnelle

2.4.1 Ecarts de salaires

Pour résorber l'écart entre les salaires hommes/femmes à niveau de qualification équivalent, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande une enveloppe supplémentaire d'augmentation.

2.4.2 Parentalité

Pour permettre aux salariés parents (2/3 des salariés de l'UES) de mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et vie privée, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande :

- α La création de place en crèche d'entreprise
- α La rémunération totale des jours « enfants malades »
- α L'augmentation du nombre de jours « enfants malades » de 4 à 6.
- α La mise en place de chèques CESU pour la garde des enfants
- α La mise en place de compensations financières type prime pour l'aide à la garde d'enfants dans le cadre des déplacements. Ceux-ci étant fréquemment décidés du jour au lendemain.

2.5 La qualité de vie au travail

2.5.1 Amélioration qualité de vie dans les locaux de l'entreprise

L'amélioration de la qualité de vie au travail notamment pour les salariés de notre UES passés ou passant en flex office est essentielle.

Pour se faire, l'Ugict CGT Degrémont Suez demande la mise en place d'un **groupe de travail composé de représentants des OS, de la médecine du travail et de la Direction pour réfléchir à l'amélioration des espaces de travail sur l'ensemble des sites de l'UES.**

2.5.2 Amélioration qualité de vie sur le lieu de télétravail

Pour une majorité de salariés de notre UES le travail s'est déplacé au domicile. La qualité de vie sur le lieu de télétravail n'est donc pas à négliger.

L'Ugict CGT Degrémont Suez demande :

- α La fourniture effective des équipements informatiques à tous les salariés qui en font la demande conformément à l'accord télétravail Groupe.
- α L'application du droit à la déconnexion
- α La formation des managers au management à distance afin qu'il acquière plus de confiance aux salariés en télétravail
- α La fourniture ou le financement d'équipements complémentaires pour permettre aux salariés de télétravailler dans de bonnes conditions :
 - Mobilier notamment fauteuil ergonomique
 - Station d'accueil
- α L'augmentation du plafond de l'indemnité de 20€/mois qui n'est pas suffisante pour couvrir les frais engendrés

RESULTATS DE LA CONSULTATION LANCEE
PAR L'UGICT CGT DEGREMONT SUEZ
AUPRES DES SALARIES DE L'UES