

ACCORD SUR LA NAO 2021

ENTRE :

L'UES, composée de SUEZ INTERNATIONAL SAS, DEGREMONT FRANCE SAS, DEGREMONT FRANCE ASSAINISSEMENT et d'OZONIA FRANCE dont le siège social est situé Tour CB21 - 16 Place de l'Iris 92040 PARIS LA DEFENSE représentée ci-après Pierre TAFANI en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines du Métier Infrastructure de Traitement,

D'une part,

Ci-après dénommée « l'UES ».

ET :

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- CFE-CGC représentée par Michel BRETON
- CFTC représentée par Pierre SALAUN
- UGICT-CGT représentée par Sébastien PIERRART

D'autre part,

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales de l'entreprise se sont rencontrées le 10 décembre 2020, le 8 janvier 2021, le 18 janvier 2021, et le 26 janvier 2021 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), afin de négocier les actions / engagements pouvant être mis en œuvre et relatifs à la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-13, L.2242-15 à L.2242-18 du code du travail, les Organisations Syndicales ont été invitées à négocier sur les thèmes suivants :

- La rémunération
- Le temps de travail
- Le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail

Après avoir rappelé les revendications principales des Organisations Syndicales (OS) (annexés en totalité au présent accord), il est précisé, conformément aux dispositions de l'article L.2242-15 et suivant du Code du travail, les engagements salariaux au titre de 2021 pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les engagements concernant le partage de la valeur ajoutée, la Qualité de Vie du Travail et les mesures complémentaires.

TITRE I – RAPPEL DES PRINCIPALES REVENDICATIONS SYNDICALES

Les revendications des Organisations Syndicales détaillées sont annexées au présent accord (*Annexe 3*).

Article 1. Positions de la CFE-CGC

- Attribution d'une enveloppe globale d'augmentation de 2% se répartissant en :
 - Une AG de 1%
 - Une AI de 1%
- Budget de 0.3% pour le rattrapage des écarts salariaux (F/H, activités identiques) et les promotions
- Mise en place d'une part variable pour les non cadres
- Ouverture des négociations sur le CET pour permettre son alimentation en éléments de rémunération (PV, 13^{ème} mois) en vue d'un projet personnel ou pour préparer sa retraite
- Mise en place d'un abondement de l'entreprise de 100% jusqu'à 500 euros pour favoriser les versements volontaires sur le PERCOL Groupe ou la retraite supplémentaire, afin d'aider le personnel à se constituer une épargne.
- Ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un accord de temps partiel pour les plus de 60 ans, avec une baisse de salaire inférieure à la réduction du temps (50% payés 75%, 80% payés 90%) en contrepartie de l'embauche de jeunes
- En cas de télétravail imposé à des salariés n'en ayant pas fait la demande, attribution automatique de l'indemnité et des tickets restaurant pour deux jours
- Prise en charge par l'entreprise des équipements informatiques et mobiliers à domicile permettant la réalisation du télétravail dans de bonnes conditions
- Permettre au personnel d'acquérir à de bonnes conditions le mobilier des sites qui sont quittés
- En cas de nouvelle fermeture de sites en août, permettre aux salariés qui ne sont pas en congés de télétravailler pendant la fermeture
- Propositions concernant les ponts 2021 : 12 novembre et 14 mai

Article 2. Positions de la CFTC

- Attribution d'une enveloppe globale d'augmentation de 1,7% se répartissant en :
 - 0,99% de mise à niveau des salaires conformément à la hausse du SMIC
 - 0.51% pour l'enveloppe de « reconnaissance de résilience » des salariés face au contexte de cette année
 - 0.2% d'enveloppe de rattrapage des écarts au titre de l'égalité professionnelle
- Hors enveloppe : promotion (3% min), collaborateurs non augmentés depuis 3 ans, suivi des collaborateurs de plus de 55 ans et de plus de 30 ans d'ancienneté dans le groupe, suivi des jeunes de moins de 25 ans
- % d'augmentation mini de 2%
- Reconduction de l'enveloppe de 100K pour les primes exceptionnelles des ETAM (avec un plancher à 500 euros)
- CET : mettre fin aux dérogations accordées pour les personnels de chantier
- Alignement de la politique de flotte automobile de l'UES avec celle de la holding
- Primes de déplacement : maintien du seuil de 7 jours pour les non cadres et passage à 11 jours pour les autres. Passage à l'annuel rétroactif au premier jour de déplacement. Passage de la prime de 21 à 25 euros par nuitée.

- Amélioration et pérennisation du remboursement des frais de transport à vélo sans renoncer au remboursement des frais de transport en commun
- Remboursement de l'abonnement Velib, autolib ou covoiturage
- Augmentation de la part entreprise aux frais d'admission du restaurant d'entreprise
- Revalorisation de la valeur des tickets restaurant à hauteur de 9,3 euros
- Revalorisation du montant de remboursement des repas pris à l'extérieur à 30 euros au lieu de 25 euros
- Versement d'une prime COVID pour les 70% de l'effectif qui n'ont pas bénéficié de la prime initiée par le groupe.
- Valorisation des parts variables suite à l'effort consenti sur SPOT2023 et pour valoriser l'engagement des salariés
- Limiter la politique de recours à la prestation de service, consulting et interim et identifier les postes pouvant être pérennisés
- Détailler les coûts de management facturés par SUEZ Groupe ainsi que les coûts de refacturation des services centraux mutualisés pour que nous puissions comprendre le management fees
- Télétravail : prise en charge sur note de frais à hauteur de 150 euros des dépenses déjà engagées et de 100 euros supplémentaires en 2021 pour accompagner la pérennisation de l'activité en mode télétravail. Mesurer l'impact du télétravail sur les économies « carbone ». Mise en place de formations accompagnant le passage au télétravail. Réinvestissement de la vente du mobilier de Rueil dans des aides à l'achat de mobilier pour les collaborateurs en télétravail
- Nom de l'UES : ouverture d'une négociation pour renommer l'UES
- Financement d'une fête de départ pour les entités déménageant
- Reconnaissance d'un vrai statut de tuteur avec une enveloppe temps. Prise en compte dans les objectifs annuel du statut de tuteur.
- Mise en place d'une enveloppe temps dédiée à l'intégration dans les services
- Mise en place d'outils de contrôle du temps de connexion et aide active à la déconnexion pendant les temps de repos et de repas.
- Mise en place d'une action de prévention pour les personnes travaillant sur plusieurs méridiens horaires
- Mise en place d'une charte de bonne pratique des outils de communication

Article 3. Positions de l'UGICT-CGT

- Attribution :
 - D'une enveloppe d'AG de 2%
 - D'une enveloppe d'AI de 5,5% de la MS avec un plancher de 3%
 - D'une enveloppe complémentaire pour : réduire les disparités de salaires, le rattrapage des minimas conventionnels, les promotions, les passages cadres, l'égalité professionnelle F/H
- Revalorisation systématique des salariés non augmentés depuis 3 ans ou plus
- Mise en place d'une enveloppe de 150K€ de prime exceptionnelle
- Passage automatique à l'indice supérieur pour les non cadres après 3 ans
- Reconduction de l'IK vélo cumulable avec le remboursement des transports en commun
- Revalorisation des tickets restaurant et de la participation au restaurant d'entreprise
- Attribution d'une prime pour les astreintes téléphoniques
- Parentalité : attribution de compensations financières type prime pour l'aide à la garde d'enfants dans le cadre des déplacements. Rémunération totale des jours « enfants malades » et augmentation du nombre de jours à 6. Mise en place de chèques CESU pour la garde des enfants.
- Télétravail : application du principe du volontariat. Dotation identique du poste de travail en matériel informatique entre le bureau et le domicile.

TITRE II – POLITIQUE SALARIALE

Article 1. Augmentations de salaires

1.1. Augmentations Individuelles (AI)

Une enveloppe d'Augmentations Individuelles (AI) correspondant à 0,8% des salaires de base bruts hors ancienneté, est attribuée, sur la revue de rémunération du mois de mars 2021 (Base de calcul : Décembre 2020). Cette enveloppe d'Augmentations Individuelles (AI) sera répartie selon les modalités suivantes :

- 1% pour les collaborateurs dont le salaire brut annuel est inférieur ou égal à 80 000 euros
- 0,5% pour les collaborateurs dont le salaire brut annuel est strictement supérieur à 80 000 euros

Dans le cadre de cette enveloppe, la sélectivité s'appuiera sur le respect des principes suivants :

- Respect des quatre piliers de la politique de rémunération
 - La tenue de poste
 - La performance
 - Le potentiel
 - L'équité interne et externe

Le montant des augmentations individuelles attribuées ne pourra être inférieur à 1%.

Un budget supplémentaire pouvant aller jusqu'à 0.2% pourra être utilisé pour les 2 raisons suivantes :

- Afin de résorber les éventuels écarts qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes
- Afin de promouvoir les Experts, interlocuteurs de l'Entreprise et/ou du groupe sur leurs domaines d'expertise technique

Les AI entrant dans les catégories ci-après limitativement énumérées ne seront pas imputées sur le budget annuel global mentionné ci-dessus :

- Les AI attribuées afin de respecter les minimums conventionnels,
- Les AI attribuées dans le cadre d'une promotion ou d'un changement de poste donnant lieu à un élargissement important du périmètre et des responsabilités qui devront respecter un pourcentage minimum d'augmentation de 5%,
- Les AI attribuées dans le cadre d'un passage cadre

Les mesures d'AI, attribuées lors de la revue de rémunération du mois de mars, sont applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2021.

Bien que l'appréciation du respect du minima conventionnel se comprenne en intégrant le montant de la Part Variable (PV) pour les cadres, une vigilance particulière sera effectuée sur la situation des collaborateurs bénéficiant d'une rémunération, hors PV, en-deçà du minima conventionnel de leur indice conventionnel.

1.2. Primes exceptionnelles des OETAM

Dans le cadre des objectifs définis dans l'Entretien Annuel de Performance (EAP), les OETAM peuvent se voir attribuer une prime exceptionnelle, compte tenu du niveau d'atteinte des objectifs et/ou des conditions d'exercice particulière de ces objectifs.

Le montant de cette prime exceptionnelle reste par nature non récurrente et à l'appréciation de chaque responsable hiérarchique. Elle sera versée avec la paie du mois de mars 2021.

Le budget des primes exceptionnelles attribué aux OETAM est fixé à 80 000€.

Les primes exceptionnelles versées devront atteindre un montant minimum de 500€ brut.

Chaque attribution de prime exceptionnelle fera l'objet d'une justification objective, qui sera communiquée au salarié concerné.

Article 2. Salariés non augmentés sur trois années (2018, 2019 et 2020)

Dans le cadre des revues salariales, une attention sera portée sur les salariés non augmentés sur trois ans ou davantage.

Ces situations seront précisément examinées et feront l'objet, sauf refus du collaborateur, d'un entretien individuel, au cours duquel le manager communiquera les raisons de la non-augmentation.

Article 3. Compte épargne temps

Les parties conviennent d'ouvrir la renégociation de l'accord sur le compte épargne temps en 2021.

Article 4. Revalorisation des titres restaurant

Fixé à 8.8 € depuis le 1^{er} janvier 2014 avec une répartition de 60% pour l'entreprise (5,29 euros) et 40% pour le collaborateur (3.51 euros), les parties conviennent de porter la valeur faciale du titre restaurant à compter du 1^{er} janvier 2021 à 9 euros selon une répartition identique (60% pour l'entreprise et 40% pour le collaborateur). Cette revalorisation représente une hausse du titre restaurant de 2,2%.

Article 5. Prime de déplacements occasionnels

La Direction s'engage à poursuivre la réflexion entamée en 2020 autour de la thématique de l'itinérance, touchant particulièrement les métiers de l'exécution en France. Cette réflexion portera notamment sur la prime de déplacements occasionnels et la fonction d'itinérant (prime d'itinérance).

Article 6. Modalités de stationnement des véhicules à la Défense

Dans le cadre du déménagement des équipes du site de Rueil Malmaison vers le site de La Défense, des mesures sur le stationnement des véhicules seront étudiées pour les collaborateurs ne disposant pas d'un véhicule d'entreprise. Une proposition sera effectuée en intégrant les critères de temps de trajet et de moyen de transport.

TITRE III – MESURES DEVELOPPANT LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Article 1. Attribution d'indemnités kilométriques Vélo

Afin d'encourager les salariés à utiliser leur vélo pour se rendre sur leur lieu de travail, les parties conviennent de la reconduction de l' « indemnité kilométrique vélo » (IKvélo) dans les modalités décrites ci-dessous.

Cette IKvélo est mise en place pour les salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, dans les conditions suivantes :

- Bénéficiaires : Salariés en CDI, CDD (y compris contrat d'alternance) et les stagiaires
- Le montant de l'IKvélo est fixé à 25 centimes d'euro par kilomètre (Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016)
- L'indemnité est plafonnée à 200€ par an (plafond comptabilisé sur l'année civile)

Les salariés souhaitant bénéficier de l'IKvélo devront remplir l'attestation sur l'honneur et déclarer mensuellement les trajets effectués en vélo, au moyen des formulaires annexés au présent accord (*Annexe 1 et 2*) et mis en ligne sur l'intranet de l'Entreprise.

Le bénéfice de l'IKvélo est cumulable avec le remboursement des transports en commun.

Article 2. Attribution de Chèque Emploi-Service Universel (CESU)

Afin de faciliter l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés, le bénéfice du CESU est mis en place dans les conditions suivantes :

- Bénéficiaire : salarié reconnu Travailleur Handicapé (TH) ou ayant un enfant reconnu handicapé nécessitant d'assurer la charge effective et permanente de l'enfant (enfant fiscalement à charge),
- Montant annuel maximum (pour une année complète de présence) : 1000€
- Co-financement entreprise – salarié : 60 %– 40%

TITRE IV – MESURES COMPLEMENTAIRES

Article 1. Ponts 2021

Les jours chômés en 2021 sont établis comme suit :

- Vendredi 14 mai 2021
- Vendredi 12 novembre 2021

Article 2. Pose des congés & fermeture annuelle 2021

Dans le cadre de sa politique de Qualité de Vie au Travail, l'Entreprise rappelle l'importance de l'exercice du droit au repos des collaborateurs par la pose de congés. Il est par ailleurs rappelé que la période de référence pour poser son congé principal est du 1^{er} mai au 31 octobre.

Afin de favoriser la bonne gestion des congés, la Direction renouvelle sa recommandation d'une planification semestrielle notamment pour le congé principal. Elle rappelle que la pose de congés doit se réaliser en adéquation avec les évolutions de charge et lors de baisses d'activité.

Comme en 2020, le site de Rueil Malmaison sera fermé du 30 juillet au soir au 13 août au soir.

L'entreprise sera fermée du 27 décembre 2021 au 31 décembre 2021, soit 5 jours ouvrés décomptés sur les congés payés.

TITRE V - DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2021. A cette date, les dispositions cesseront immédiatement de produire tout effet sans possibilité de reconduction tacite.

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les Parties. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les trois mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

TITRE VI – INFORMATION DU PERSONNEL

Le présent accord sera mis à la disposition du personnel et consultable sur l'intranet de l'Entreprise.

TITRE VII – PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Dès sa conclusion, l'accord sera à la diligence de l'Entreprise, adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire original sera remis à chacun des signataires.

Fait à Rueil Malmaison,

Le 27/01/2021



Pour l'entreprise
Pierre TAFANI

Pour la CFE-CGC
Michel BRETON

Pour la CFTC
Pierre SALAUN

Pour l'UGICT-CGT
Sébastien PIERRART

Annexe 1 : Attestation sur l'honneur ikvélo

Annexe 2 : Formulaire de déclaration trimestrielle

Annexe 3 : Plateformes des revendications syndicales.

Annexe 1 : Attestation, sur l'honneur ikvélo

Attestation sur l'honneur IKvélo

Année :

Nom, prénom :

Adresse personnelle :

Entité juridique :

Travaillant sur le site de (Nom et adresse) :

J'atteste sur l'honneur utiliser mon vélo personnel pour effectuer le trajet domicile – travail ou domicile – transport me permettant de me rendre sur mon lieu de travail soit une distance de km aller, soit km aller et retour (**joindre l'itinéraire proposé par un calculateur d'itinéraires option vélo**).

Cette attestation servira de base au calcul du montant des indemnités kilométriques vélo qui me sera versée. J'ai bien noté que le montant de l'indemnité est plafonné à 200€ net par an.

Je m'engage à transmettre à la fin de *chaque mois*, le fichier type de mes trajets réalisés en vélo.

Fait à

le

Signature

Cette attestation est à transmettre annuellement au CSP Paie et à chaque changement d'adresse.

Annexe 2 : Déclaration mensuelle des trajets effectués en vélo

Formulaire de déclaration mensuelle des IKvélo



Merci de compléter uniquement les cases grises.

Nom - Prénom

Société

Mois

Nombre de trajet A/R effectué en vélo	Rappel du nombre kilomètre Aller Retour déclaré dans l'attestation sur l'honneur	Montant de l'IKvélo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	- €
Montant total de l'IKvélo		- €

Signature du salarié
<i>date et signature</i>

Formulaire à retourner au **CSP Paie**, via une [fiche contact RH*](#).

***Procédure d'accès à à contact RH :**

- se connecter à Btwin
- dans outils et application rechercher contact RH
- cliquer sur l'application
- créer une nouvelle fiche dans l'application et joindre le formulaire

Mise à jour : lundi 23 janvier 2017

Position commune CFE-CGC Groupe :

- Nous clôturons une année 2020 tout à fait exceptionnelle où le personnel a dû assurer le fonctionnement de l'entreprise avec des conditions de travail très dégradées, en télétravail forcé, ou pire encore, en prenant le risque de se rendre au travail.
- Le télétravail a occasionné pour beaucoup d'entre nous un allongement du temps de travail.
- L'imposition de solder nos congés avant fin mai par solidarité, en limitant l'accès au CET, sans pouvoir profiter de ces congés a été durement ressenti, mais accepté.
- A ces conditions sanitaires nationales, s'est ajouté pour Suez le traumatisme du projet d'OPA de Véolia et la mobilisation de l'ensemble du personnel, chacun selon ses possibilités, pour tenter de le contrer, en parfaite harmonie avec la Direction.
- Les effets psycho-sociaux néfastes de ces situations, l'état de dépression générale ambiante, doivent être compensés par tous les moyens dans notre entreprise.
- Ce contexte qui risque de perdurer encore de longs mois pour les deux sujets (pandémie et OPA), appelle un geste fort de solidarité, de la part de la Direction et des actionnaires, au moment de la NAO.
- C'est pourquoi la « Coordination CFE-CGC Groupe » a décidé cette année à nouveau de porter une revendication commune à toutes les entités du Groupe en demandant une augmentation générale.

La CFE-CGC considère que les augmentations de salaires ont deux objectifs :

- Compenser l'inflation et maintenir le pouvoir d'achat, mais aussi entretenir l'unité et la motivation de l'ensemble du personnel, par une augmentation générale
- Assurer les progressions de carrière, les promotions et les rattrapages par les augmentations individuelles.

Rappel de nos demandes complémentaires :

- La CFE-CGC demande la transparence sur les attributions des augmentations et des primes :
 - Service par service
 - Catégorie par catégorie de personnel
 - Nombre de personnes non augmentées depuis 2 ans, 3 ans, plus longtemps
 - Nombre de non-cadres n'ayant pas eu de prime depuis 2 ans, 3 ans, plus longtemps.
- Nous demandons que nous soient expliquées les modalités d'attribution des différentes catégories de parts variables : 0-15%, 0-20%, 0-25%, 0-30%, 0-40% et 0-55%.

Nos revendications pour 2021 :

• Salaires :

- Prime « télétravail 2020 » de 500 E pour tous, en compensation des surcoûts associés pour les salariés et des économies générées pour l'entreprise.
- Enveloppe globale d'augmentation de 2% répartie en :
 - 1% affectés à une Augmentation Générale, d'un montant identique pour chaque salarié
 - 1% affectés aux Augmentations individuelles.
- Budget spécifique de 0,3% pour le rattrapage des écarts salariaux (Femmes-Hommes, Activités identiques, etc...) et les promotions.
- Mise en place de la part variable pour les non-cadres*.

**Dans un souci d'équité envers l'ensemble du personnel, dans notre UES, la CFE-CGC réclame le remplacement des primes actuelles pour les non cadres par la mise en place de parts variables liées à des objectifs sur l'année.*

• Épargne volontaire et anticipation des retraites :

- CET : Nous rappelons notre demande d'ouverture de négociation du 30/07/2018 afin d'améliorer notre accord d'entreprise sur le CET, en particulier en permettant de l'alimenter en éléments de rémunération (13^e mois, Part variable) en vue d'un projet personnel ou pour préparer sa retraite.
- Épargne volontaire : Mise en place d'un abondement de l'entreprise de 100% jusqu'à 500 € de versement numéraire ou d'utilisation des jours accumulés sur le CET, pour favoriser les versements volontaires sur le PERCOL Groupe, ou la Retraite supplémentaire, afin d'aider le personnel à se constituer une épargne.
- Préparation à la retraite : Ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un accord de temps partiel, pour les plus de 60 ans, avec une baisse de salaire inférieure à la réduction du temps (50% payés 75%, 80% payés 90%) en contrepartie de l'embauche de jeunes.

• Télétravail :

- Nous proposons qu'en cas de Télétravail imposé à des salariés n'ayant pas fait la demande de télétravail volontaire, l'indemnité et les tickets restaurant pour deux jours leurs soient attribués automatiquement.
- Nous demandons la prise en charge par l'entreprise des équipements informatiques et mobiliers à domicile permettant la réalisation du télétravail dans de bonnes conditions.
- Permettre au personnel d'acquérir à de bonnes conditions le mobilier des sites qui sont quittés.
- En cas de nouvelle fermeture de sites en août, permettre aux salariés qui ne sont pas en congés de télétravailler pendant la fermeture.

• Ponts 2021 offerts :

La Direction propose pour ces 2 jours de pont offerts : les vendredis 14 mai et 24 décembre.
Nous proposons le pont du 11 novembre (vendredi 12) à la place du 24 décembre.

04/01/2021

CONTEXTE GENERAL :

- Pandémie COVID 19 ayant fortement impacté les activités et le collectif suite à deux confinements / adaptation remarquable des salariés de l'UES qui ont su maintenir la continuité de toutes les activités sur tous les projets externes et internes.
- OPA VEOLIA au 31 Aout 2020 ayant impacté les collaborateurs et provoqué beaucoup d'inquiétudes
- Sur l'année 2020, l'INSEE la banque de France indiquent sous réserves de consolidation une inflation annuelle consolidée faible de l'ordre de 0,5% en 2020
- Revalorisation du SMIC à 0,99% au 1er janvier 2021

CONTEXTE DE L'ENTREPRISE :

- Sur l'UES Degrémont, l'écart moyen entre l'inflation et l'enveloppe globale d'augmentation sur les 15 dernières années est de +0.7%.
- Le métier construction évolue au sein du groupe vers une reconnaissance de son apport et du potentiel de développement international qu'il confère à SUEZ
- SUEZ annonce une année 2020 solide : cf communiqué de presse du 28 octobre 2020 17h45 : "Résultats du T3 2020 supérieurs aux attentes ; Exécution rigoureuse du plan SUEZ 2030 ; Objectifs de chiffre d'affaires et d'EBIT S2 2020 confirmés, Objectifs de chiffre d'affaires et d'EBIT S2 2020 confirmés ; Dette nette en forte baisse, Solide dynamique commerciale, pipeline d'opportunités renforcé"
- Annonces de Bertrand Camus : "Notre responsabilité est de faire croître la valeur de SUEZ pour toutes nos parties prenantes. À ce titre, notre principal objectif est de poursuivre l'exécution de cette stratégie, qui positionne le Groupe pour saisir les opportunités de la prochaine décennie, tout en produisant des résultats tangibles et en créant des aujourd'hui de la valeur pour tous nos actionnaires – comme en témoignent nos résultats au troisième trimestre. Je saisis cette occasion pour remercier à nouveau nos collaborateurs, **inlassablement engagés** dans la fourniture de nos services essentiels durant cette crise sanitaire et ce, **tout en conduisant sans relâche** une transformation qui vise à développer notre projet industriel au profit de toutes les parties prenantes. »

INTRODUCTION :

La CFTC de l'UES Degrémont tient à rappeler l'engagement démontré des salariés cette année malgré un contexte des plus difficile qui a combiné "pandémie avec deux confinements de plusieurs mois", "urgence à s'adapter en télétravail", "projets de déménagements" et "OPA Véolia".

Dans ce contexte, les résultats sont là et la productivité a été à la hauteur des attentes fixées par la direction, comme elle l'avait indiqué suite au premier déconfinement.

L'engagement et le professionnalisme de nos équipes doit selon nous s'accompagner d'un plan de soutien fort aux salariés qui sont le maillon premier et "inlassablement engagé" dicit Mr Camus de cette chaîne de valeur. La bonne et solide année de SUEZ doit aussi se retrouver dans les NAO pour soutenir la motivation et l'engagement dont font preuves les salariés pour leur entreprise.



1) LA REMUNERATION

Pour toutes et tous, cadres et non cadres :

Enveloppe globale d'augmentations à hauteur de 1,7% de la MS globale décomposée ainsi :

0,99% pour l'enveloppe de mise à niveau des salaires conformément à la hausse du SMIC.

La ministre du travail Elisabeth Borne l'a confié à la presse : "Ça peut paraître peu"

Selon nous cette composante minimale est essentielle sur l'UES Degrémont.

0,51% pour l'enveloppe de « reconnaissance de résilience » des salariés face au contexte épouvantable de cette année. Implication, professionnalisme, et capacité d'adaptation exceptionnelle ont été démontré par nos équipes.

0,2% pour l'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts de rémunération au titre de l'égalité pro. Les efforts doivent être poursuivis dans le sens des ambitions affichées par le groupe

Reconduction du budget prime des ETAM à hauteur de 100 K€ pour donner aux manager la capacité à reconnaître la performance et motiver (avec un plancher à 500 €)

Modalités d'application proposées :

** Hors enveloppe pour les promotions, avec seuil pour les promotions à 3% minimum*

Augmentations individuelles liées à la promotion doivent être gérés hors enveloppe pour ne pas impacter la capacité des chefs de service à reconnaître la performance de leurs équipes (de manière à éviter que l'enveloppe d'un service soit phagocytée en tout ou partie par une seule promotion),

**Suivi en particulier les collaborateurs (cadres et non cadres) non augmentés depuis 3 ans avec entretien spécifique de ces salariés.*

**Suivi particulier des collaborateurs (cadres et non cadres) de plus de 55 ans et ceux qui ont plus de 30 ans d'ancienneté dans le groupe.*

**Suivi particulier des jeunes de moins de 25 ans (cadres et non cadres) avec entretiens spécifiques réguliers (2x par an), et des propositions d'éclairage sur les parcours possibles au sein du groupe.*



2) ACCORD CET

- Nous entendons la demande exprimée par la direction en NAO 1 de renégocier les modalités d'application de l'accord de CET sur l'année 2021.
- La CFTC recommande de mettre fin aux dérogations accordées pour les personnels de chantier. Selon nous ceux-ci doivent être traités comme les autres salariés, sans aucune possibilité supplémentaire quant à la quantité de CET déclarable par année.
- L'entreprise devra s'organiser en conséquence pour que ces salariés ne travaillent pas plus que les autres et puissent bénéficier des temps de repos légaux et bien nécessaires. Des embauches pourront et devront vraisemblablement être envisagées en ce sens.
- Au-delà de ce point, nous n'envisageons pas d'autre évolution souhaitable de l'accord sur le CET

3) POLITIQUE AUTOMOBILE

- La CFTC demande l'alignement total de la politique de flotte automobile de l'UES avec celle en vigueur à la holding, conformément à la logique d'harmonisation amorcée et soutenue par la direction pour la politique voyage par exemple. Tous nos cadres et agents de maîtrise pourront ainsi bénéficier d'un véhicule neuf aux conditions avantageuses négociées par le groupe et d'une carte TOTAL GR en accès libre moyennant la contrepartie établie par la holding
- Parking pour véhicule CB21 suite au déménagement :
Nous demandons une attention particulière à la mise en œuvre de l'engagement de places de parking à la CB21 pour tous les employés qui en font la demande, conformément à ce qui a été expliqué par la direction lors de la consultation CSE « déménagement de Rueil à la Tour »

4) Indemnités de missions de courte durée à l'étranger (IME)- Alignement et équité pour les déplacements en France

- Équité dans la distribution des IME : passage à l'annuel rétroactif au premier jour de déplacement pour tout déplacement obligeant à découcher
- Pour les primes de déplacement : maintien du seuil de 7 jours pour les non-cadres et passage à 11 jours pour les autres (au lieu de 15j). Ces seuils doivent être annuels et rétroactif au premier jour de déplacement comme pour les IME passé le seuil
- Passage de cette prime bloquée depuis 10 ans à 25 euros par nuitée VERSUS 21€ actuellement



5) Frais de transport

- Remboursement de l'abonnement 'Vélib', 'Autolib' ou co-voiturage
- Amélioration et pérennisation du remboursement des frais de transport à vélo sans devoir renoncer au remboursement des frais de transport en commun ; notamment pour les périodes hivernales qui mettent nos salariés en danger sur les routes glissantes

6) Restauration

Restauration d'entreprise :

- Augmentation de la part entreprise aux frais d'admissions du restaurant d'entreprise

Tickets restaurant :

- Revalorisation de la valeur des tickets restaurants eu égard au nouveau plafond 2020 : 5,58€, ce qui correspond à un ticket de valeur faciale 9,30€ pour les collaborateurs
- (5,58/60% = 9,30€ (contre 8,80€ actuellement)) Dernière revalorisation 01/2014

Repas extérieurs lors des déplacements :

- Revalorisation du montant de remboursement des repas pris à l'extérieur à 30€ au lieu de 25€ (montant n'ayant pas évolué depuis 12 ans)

7) COVID

- La CFTC demande une prime COVID pour les 70 % de l'effectif qui n'ont pas bénéficié de la prime initiée par le groupe et qui pour autant ont été autant investis et engagés dans cette période très perturbée
- Valorisation à bon escient des parts variables suite à l'effort consenti sur SPOT2023, et pour valoriser l'engagement des salariés dans un contexte où les conditions de travail ont été rendues très compliquées.

8) Economies

- Limiter la politique de recours à la prestation de services, consulting et intérim, mettre en place des indicateurs sur l'emploi externe et identifier rapidement les postes pouvant être pérennisés (y compris sur les postes techniques au bureau d'étude)
- Détailler les coûts de Management fees facturés par Suez holding, ainsi que les coûts de refacturation aux entités opérationnelles des services centraux mutualisés afin que nous puissions comprendre correctement le management fees



9) Télétravail

- Pour faire face depuis Mars au télétravail imposé à 100%, de nombreux collaborateurs ont déjà investis dans du matériel de bureau, sans attendre 9 mois pour s'équiper. La CFTC demande la prise en charge sur note de frais à hauteur de 150€ de ces dépenses collaborateur déjà engagées et 100€ supplémentaires en 2021 pour accompagner la pérennisation de l'activité en mode télétravail.
- Mesurer l'impact du télétravail sur les économies « carbone »
Nous souhaiterions initier une démarche d'innovation sociale sur l'UES.
Pour cela, il conviendrait pour nous de reconnaître, étudier, et valoriser les impacts du télétravail dans des indicateurs de décarbonation qui seraient à créer, pour ensuite les projeter dans une ambition suivie jusqu'à 2030.
Nous savons que les enjeux environnementaux sont l'avenir, nous souhaitons que l'impact de deux ou trois journées de télétravail sans déplacement pour les salariés de l'UES puisse être intégré dans les avancées de SUEZ dans sa décarbonation. Ce sera une source d'ambition partagée entre le groupe et ses salariés.
- L'accompagnement par la formation nous semble également incontournable pour basculer d'un télétravail forcé par le confinement à un télétravail qui devient la norme. A ce titre, l'accompagnement des salariés est nécessaire mais celui du management l'est tout autant pour conserver la fluidité des relations, la coopération, l'efficacité collective nécessaire à la réussite de notre groupe
- Le mobilier de Rueil va probablement être vendu à des broqueurs, nous demandons à ce que cette somme soit conservée pour TI et ses équipes et réinvesti dans des aides à l'achat de mobilier pour les collaborateurs en télétravail (primes demandées plus haut)

10) Nom de l'UES

- La CFTC demande l'ouverture d'une négociation pour avenanter l'accord de constitution de l'UES Degrémont de manière à la renommer en lien avec ses activités actuelles et futures.

11) Aide à la cohésion de groupe et accompagnement au changement

- La CFTC demande que l'entreprise participe au financement et à l'organisation d'une fête de départ pour les entités amenées à déménager afin de célébrer cette étape, pour certaines entités de l'UES très importante, de leur histoire



12) Politique Jeune : incitation pro active au recrutement d'apprentis et de stagiaires et aide à l'intégration des jeunes

- Reconnaissance d'un vrai statut de tuteur (ou parrain) avec une enveloppe temps à définir avec le manager comme « Temps de formation donnée»
- Valorisation du statut de parrainage ou tutora par l'intégration sa prise en compte dans les objectifs annuels individuels du collaborateur
- Politique d'accompagnement : Enveloppe temps spécifique dédiée par service à l'intégration
- Enveloppe budget d'imputation dédiée pour la formation des jeunes

13) Droit à la déconnexion :

- Mise en place d'outils de contrôle du temps de connexion et aide active à la déconnexion pendant les temps de repos et de repas
- Mise en place d'une action de prévention pour les personnes travaillant sur plusieurs méridiens horaires et leurs conséquences sur les temps de connexion
- Identifier les personnes qui sont sur des fuseaux horaires non compatibles
- Mise en place d'une charte de bonnes pratiques des outils de communication (Teams, Skype, téléphone...)

FIN DU DOCUMENT

6



NAO 2020-2021

REVENDICATIONS DE L'UGICT CGT

1 REMUNERATION

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% de la Masse Salariale globale.**

Ce montant se justifie par :

- ✓ Le rattrapage par rapport à l'évolution des minimums de la convention collective
- ✓ La non augmentation d'une partie des salariés l'année précédente
- ✓ L'inflation sur l'année 2020
- ✓ Effort collectif de tous qui a permis un gain de productivité annoncé par B.CAMUS et J.M. BOURSIER

1.2 Augmentations particulières

α 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 5.5% de la Masse Salariale globale.**

Avec un seuil minimum de 3% d'augmentation individuelle.

Ce montant se justifie par :

- ✓ 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)
- ✓ Le rattrapage des faibles augmentations des années précédentes
- ✓ Le rattrapage par rapport à l'augmentation médiane en France l'année précédente
- ✓ La conservation des compétences au sein de l'UES
- ✓ Le maintien voire l'accroissement de l'engagement des salariés de l'UES

α 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 € et que l'enveloppe non distribuée en 2020 soit reportée en 2021.

α Enveloppes supplémentaires et spécifiques :

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

✓ 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.

✓ Rattrapage par rapport au minimum conventionnel

Pour qu'aucun salarié ne voit son salaire brut hors prime et part variable être situé en dessous du minimum conventionnel, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande la mise en place d'une enveloppe supplémentaire d'augmentation dédiée à ce thème.

✓ Promotions

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

✓ Passage cadres

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

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 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.

α **Trajet quotidien**

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la reconduction de l'indemnité kilométrique vélo cumulable avec le remboursement des transports en commun.

α **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 TEMPS DE TRAVAIL

α **Primes et Astreintes**

Concernant les astreintes téléphoniques, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande l'attribution d'une prime pour les astreintes téléphoniques.

3 EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

α **Ecart 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.

α **Parentalité**

Pour permettre aux salariés parents (65% des salariés de l'UES) de mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et vie privée, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande :

- ✓ 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.
- ✓ La rémunération totale des jours « enfants malades » et l'augmentation du nombre de jours à 6.
- ✓ La mise en place de chèques CESU pour la garde des enfants

α **Télétravail**

Le nouvel accord télétravail entrera en application en janvier 2021.

L'Ugict CGT Degrémont Suez demande à ce que les principes de cet accord soient respectés :

- Le principe du volontariat, en effet le télétravail doit être décorrélé du flex-office.
- La dotation du poste de travail en matériel informatique doit être identique entre le bureau et le domicile: écran, base, clavier, souris...