

2019 – 2022 : NOS ACTIONS

Septembre 2022

UN ENGAGEMENT DE TOUS LES JOURS MALGRE UNE PERIODE INEDITE COVID-19 ET OPA

CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire a modifié brutalement nos manières de travailler, d'échanger.

A l'Ugict CGT Degrémont Suez nous avons **maintenu le lien** avec vous à travers le **partage d'informations** malgré l'impossibilité de se déplacer et de vous rencontrer.

Les élus ont veillé à ce qu'une **souplesse dans les conditions de télétravail** soit accordée pour traverser les périodes de confinement et gérer l'imbrication des vies personnelles et professionnelles.

Lors du retour au bureau, nous nous sommes assurés que les **règles sanitaires soient respectées** notamment via nos élus à la CSSCT.

OPA

En pleine épidémie de Covid-19, Véolia a lancé son OPA sur Suez. Les OS, la CGT en tête, ont lutté dans l'intérêt des salariés.

A l'Ugict CGT Degrémont Suez, nous avons **défendu activement nos métiers, nos entités, avec toujours un objectif majeur : préserver les emplois, les conquies sociaux**. Cela s'est matérialisé à travers, des :

- α Alertes en CSE
- α Actions au niveau du Groupe
- α Rencontres avec toutes les parties prenantes

Pendant toute cette période d'incertitude, **nous vous avons informé et avons tenu un discours de vérité, notamment sur le transfert d'une partie des salariés de l'UES**. Nous avons activement soutenu et défendu nos collègues d'Ozonie et de Suez international/TI qui ont rejoint Véolia.

DEFENSE INDIVIDUELLE

Au cours de cette mandature nous avons défendu des salariés lors de procédures diverses.

Nous le rappelons, l'Ugict CGT Degrémont Suez défend TOUS les salariés qu'ils soient syndiqués ou non, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Il y aura toujours un représentant Ugict CGT Degrémont Suez pour vous soutenir, vous aider et vous défendre.

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Ugict CGT Degrémont Suez s'est prononcée **contre les déménagements avec passage en flex-office** des sites de l'UES.

Sous notre impulsion, les sites en région ont pu bénéficier du Rex de la CB21 et des améliorations sont d'actualités.

Le contexte OPA, crise sanitaire, charge de travail, management toxique... a fait croître les **Risques psycho-sociaux** au sein de l'UES. L'action simultanée des différentes OS via la CSSCT a permis de déclencher une **enquête sur Bordeaux, étendue au périmètre ITF** donnant lieu à des **plans d'actions** qui sont en cours.

Toutefois côté TI, aucune action n'a pu être déployée suite au blocage par l'OS majoritaire de l'enquête impulsée par l'Ugict CGT Degrémont Suez !

L'UGICT CGT DEGREMONT SUEZ VOUS PRESENTE SON BILAN

EGALITE PROFESSIONNELLE

Nous avons négocié en 2019-2020 un **accord ambitieux en termes d'égalité professionnelle**.

Toutefois les moyens mis à disposition par la Direction n'ont pas permis de les atteindre : le nombre de femmes stagne dans la filière cœur de métiers comme dans les fonctions managériales.

Le réseau Wo&Men promu par la Direction ne peut palier une politique volontariste en matière de promotion et d'embauche des femmes. Il en est de même concernant la parentalité.

EMPLOIS, CARRIERE

L'Ugict CGT Degrémont Suez a alerté sur les risques liés à la politique jeune actuelle qui manque singulièrement d'accompagnement. La mise en place de **formations des jeunes et de tutorat** est indispensable. Un plan d'actions des RH est attendu pour fin 2022.

Nous déplorons que la Direction persiste dans sa politique de mobilité forcée après quelques années au même poste. Ainsi L'Ugict CGT Degrémont Suez a rappelé à plusieurs reprises que **nous avons tous des métiers d'expertise** nécessitant des années de pratique avant d'atteindre la pleine efficacité.

REMUNERATION

Sur un marché de l'emploi en forte tension les salaires croissent. L'Ugict CGT Degrémont Suez s'efforce de faire comprendre à la Direction depuis des années qu'il est primordial d'avoir une **politique de rémunération alignée avec le marché pour préserver les « talents et expertises »**.

A ce contexte, s'ajoute aujourd'hui celui de **l'inflation**.

La Direction reste sans réponse satisfaisante : absence d'augmentation générale, primes d'une valeur dérisoire pour les salaires inférieurs à 4000€, alors que dans le même temps les résultats annoncés sont très bons. **Nous avons dénoncé ce simulacre de partage des richesses créées par les salariés.**

Concernant l'évolution des salaires : nous avons impulsé une démarche consistant à **réduire les écarts de salaire pour un même indice**. Nous voyons une lente amélioration au fil des années.

Nous regrettons la diminution de la qualité et de la quantité d'informations communiquées par la Direction et déplorons que les autres OS s'en satisfassent. **Comment lutter contre les inégalités dans l'opacité !?**

ENVIRONNEMENT

Nous avons initié une réflexion sur **l'impact de nos activités sur l'environnement, la biodiversité**.

Nous avons fait des propositions concrètes à travers notre réflexion sur la stratégie du Nouveau Suez.

Nous avons un dialogue fertile avec le collectif Suez Acts.

RECONSTRUCTION DU GROUPE

Depuis début 2022 la reconstruction du Groupe Suez est en cours. Comme toujours, nous agissons pour **peser le plus possible** dans les réflexions, les orientations et les prises de décisions relatives à :

- α **La stratégie business, environnementale & sociale,**
- α **La transformation du groupe,**
- α **L'importante restructuration** qui s'annonce.

Nous resterons vigilants à la sauvegarde de l'intégrité de nos emplois et de notre statut social.

POUR DEFENDRE NOS METIERS, NOS DROITS, NOS INTERETS, VOTONS UGICT CGT !

