

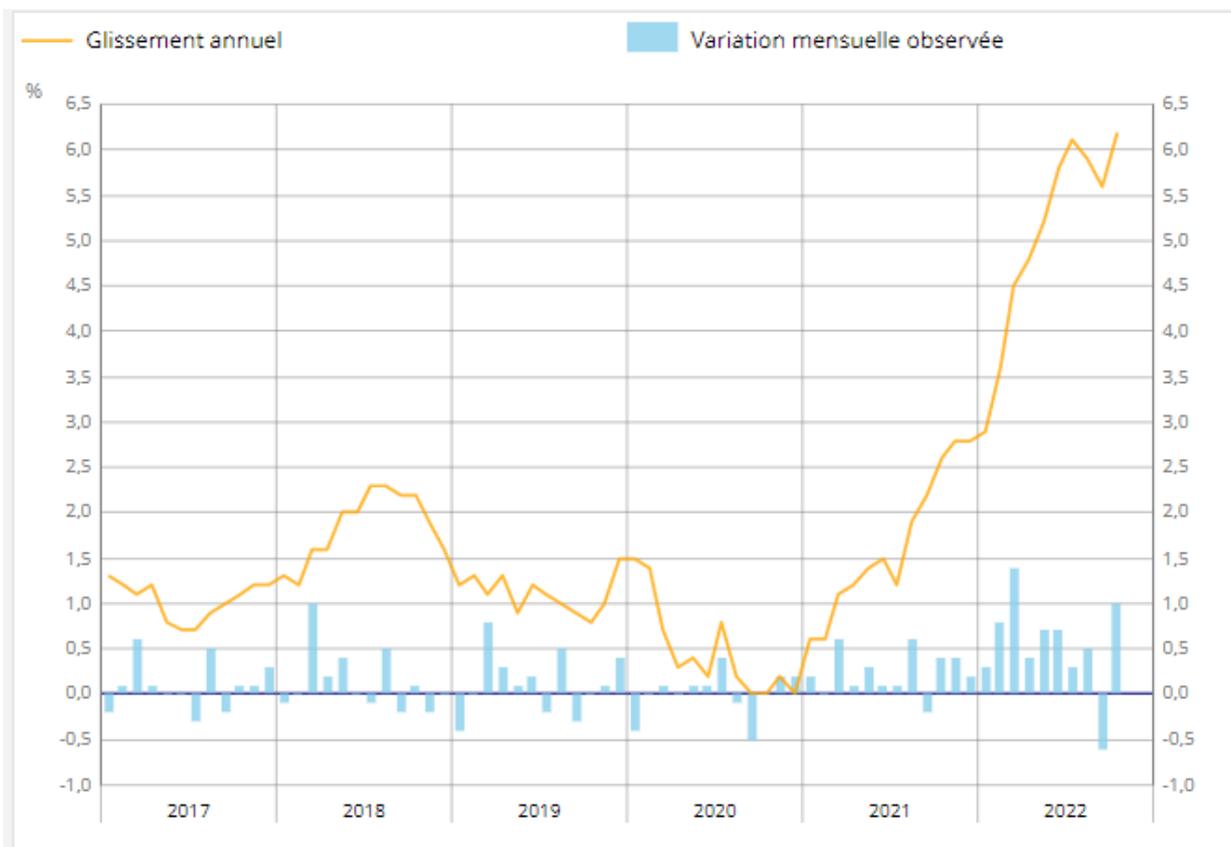


1 LE CONTEXTE

1.1 L'inflation

La crise sanitaire et le contexte géopolitique (guerre en Ukraine) sont la cause d'une inflation qui dépasse **les 6 % sur un an en octobre 2022**. Il s'agit du plus haut niveau de l'inflation depuis 1985.

L'évolution de l'indice des prix à la consommation établi par l'INSEE (graphique ci-dessous) illustre une très forte inflation en 2022.



Champ : France hors Mayotte

Source : Insee - indices des prix à la consommation

Toutefois, Cet indice de l'INSEE minimise l'impact de l'inflation sur les salariés car il prend en compte l'ensemble des consommations y compris les produits manufacturés et les services.

En se recentrant sur les consommations courantes des Français, l'inflation est bien au-dessus des 6%, les valeurs d'octobre 2022 (INSEE) :

- Alimentaire : 12%
- Electricité : 7%
- Gazole : 17%
- Essence : 6%
- Fioul : 62%

Selon de nombreux économistes cette inflation va s'installer dans le temps et se poursuivre en 2023.

G. Roux de Bézieux, président du Medef, dit : « *La France est entrée dans une économie d'inflation durable* » (source Journal Du Dimanche), pour une fois nous sommes d'accord avec ce constat !

La direction du Groupe s'inquiète aussi d'ailleurs de cette inflation durable et réfléchit à son impact sur les contrats en se penchant sur les formules de révisions des prix.

1.2 L'évolution du SMIC

Du fait de la forte inflation, le **SMIC** a été augmenté 3 fois en 2022 :

- Janvier 2022 (0.9%)
- Mai 2022 (2.65%)
- Aout 2022 (2.01%)

Sur 1 an glissant (entre 2 augmentations – aout 2021 / aout 2022), le smic a donc augmenté de 7.76%.

2 LES REVENDEICATIONS 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

Aujourd'hui toutes les catégories sociaux-professionnelles sont touchées par l'inflation, même si elle ne les impacte pas de la même manière.

L'inflation subie par les 20 % des ménages les plus modestes est supérieure à celle qui touche les 20 % les plus aisés du fait d'une répartition différente des postes de dépenses (en particulier l'alimentation et l'énergie).

Selon les économistes cette inflation va se poursuivre en 2023, elle est donc structurelle. Dans ce contexte, il est impératif que les salaires augmentent, même le ministre de l'Économie le dit et le redit !

Comme évoqué précédemment, la Direction propose comme solution, pour lutter contre l'impact de l'inflation, d'indexer les contrats (avec les clients) sur l'augmentation des prix (formules de révision). Alors oui, L'Ugict CGT Degrémont Suez est d'accord, indexons à minima le contrat de travail, c'est-à-dire le salaire, sur l'inflation !

Ainsi, afin de maintenir le niveau des salaires et le pouvoir d'achat des salariés de l'UES, l'UGICT CGT Degrémont Suez demande la mise en place d'une augmentation générale.

Le montant de cette augmentation générale de la Masse Salariale globale se répartit de la manière suivante :

- α Inférieur ou égal à 62 000€ Brut/an (salaire moyen) : 6.5%
- α Entre le 62 000 € Brut/an et 98 000 € Brut/an (75 percentiles) : 4 %
- α Supérieur 98 000 € Brut/an : 2.5%

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

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 5% de la Masse Salariale globale.**

Avec un seuil minimum de 3% 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.
- 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 Part-variable 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 mise en place de part-variables pour les non-cadres avec un pivot de 5% et un maximum de 8%.

Dans le cas contraire, l'Ugict CGT Degrémont Suez demande que le montant de l'enveloppe des primes soit porté à 150 000 €.

Nous demandons également à la Direction de veiller à la distribution de cette enveloppe dans sa globalité afin d'en faire profiter au plus grand nombre de salariés non-cadres.

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.

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 La modification du plafond de 200€/an/salarié pour le porter à 500€/an/salarié comme le prévoit la loi pour les entreprises privées
- 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/>
- α Subvention à l'acquisition d'un moyen de transport doux : vélo, trottinette...

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 Degrémont Suez demande :

- α L'ouverture d'une négociation sur notre périmètre d'un complément à l'**accord télétravail** Groupe pour augmenter le nombre de jour de télétravail à 3 jours/semaines en moyenne sur l'année.
- α La mise en place de **plans de formation** et de **tutorat** pour les nouveaux arrivants et les changements de postes au sein de l'entreprise. La formation des tuteurs doit également être réalisée.
- 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 ;
 - Prise en compte des remontées des salariés pour que les outils informatiques soient adaptés aux besoins des équipes
 - Diminution du reporting, des tâches administratives par une simplification des outils informatique.
- α Engager une réelle **réflexion sur le temps partiel** qui permet de mieux concilier vies professionnelle et personnelle quel que soit la situation personnelle. Par exemple, donner la possibilité aux salariés de bénéficier d'un 90 % flexible payé 95% : 11 jours de CP décidés par l'employeur et 11 jours décidés par le salarié.

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 femmes / hommes 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.
- α La mise en place d'une réflexion sur le temps partiel.

2.4.3 Solidarités familiales

Selon l'Agefiph, il y a 11 millions de proches aidant en France, dont 62% en activité. 1/5 des salariés du privé serait donc dans cette situation d'épauler au quotidien un parent, un enfant, un conjoint...malade, en situation de handicap, vieillissant, victime d'un accident.

Pour permettre aux salariés aidants de mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et vie privée, l'Ugict CGT Degrémont Suez demande :

- α La création de jours « d'aidant familial » rémunérés à 100%
- α La possibilité de bénéficier de 3 jours de télétravail/semaine pour les salariés aidants limitant ainsi les temps de trajets
- α La mise en place d'une réflexion sur le temps partiel.
- α Mise place d'un plan d'action, avec des partenaires comme l'AGEFIPH et la MDPH
- α Reconnaissance de la vulnérabilité des proches aidants et des risques psycho-sociaux qu'ils peuvent créer. Lien avec des référents proches aidants représentants des salariés.

2.5 La qualité de vie au travail

2.5.1 Amélioration des conditions de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de l'UES et ainsi diminuer les Risques Psycho-Sociaux, l'Ugict CGT Degrémont Suez demande que soit engagé une réflexion sur le sujet.

Nous proposons la création d'un **Groupe de Travail** composé de représentants des Organisations Syndicales et de la Direction qui réfléchirait à la mise en place d'actions sur les thèmes suivants :

- α Diminution du nombre de réunions
- α Allègement des processus
- α Droit à la déconnexion
- α Diminution du reporting
- α Aménagement du temps de travail

2.5.2 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.**

2.5.3 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

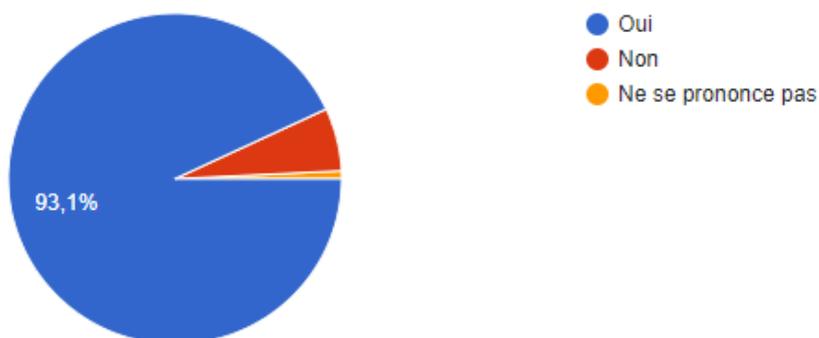
RESULTATS DE LA CONSULTATION LANCEE
PAR L'UGICT CGT DEGREMONT SUEZ
AUPRES DES SALARIES DE L'UES

Un panel représentatif de salariés a répondu à cette consultation lancée par l'Ugict CGT Degrémont Suez. Ce sondage n'est pas clos à ce jour.

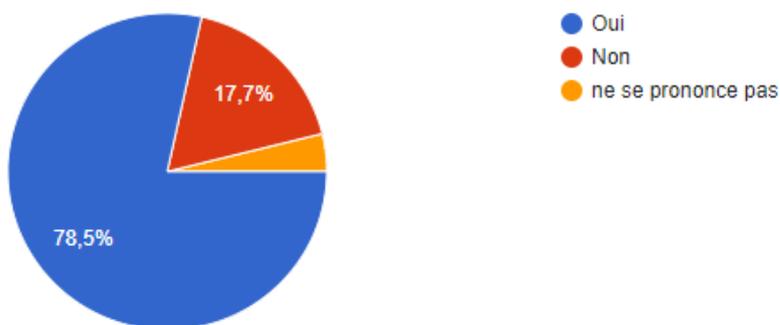
Les résultats sont les suivants :

LA REMUNERATION

Pensez-vous qu'une indexation de votre salaire sur l'évolution de l'inflation permettra de mieux appréhender l'augmentation des coûts de la vie ?

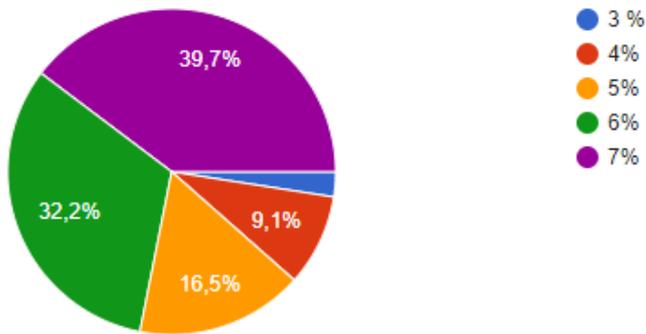


La mise en place d'une augmentation générale permettra-elle de compenser la forte inflation annuelle de 6.2% - source INSEE Octobre 2022

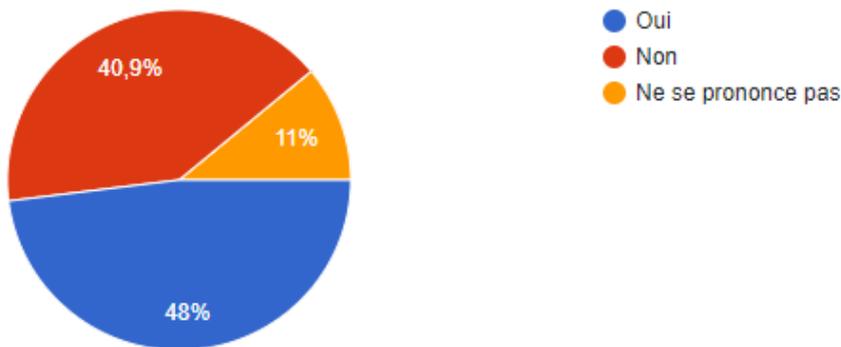


NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022-2023

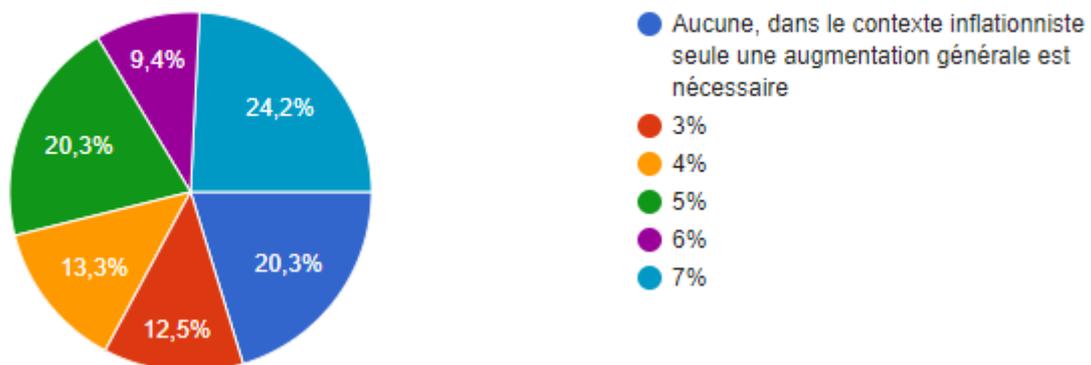
Si oui, quel pourcentage d'augmentation générale vous semblerait approprié ?



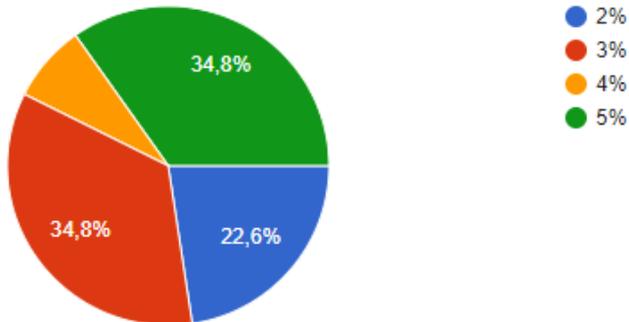
Une différenciation du pourcentage de cette augmentation générale en fonction du salaire annuelle vous semble-t-elle pertinente ?



Quelle enveloppe budgétaire souhaitez-vous pour les augmentations individuelles (AI) ?



Quel seuil minimum pour cette augmentation individuelle (AI)?

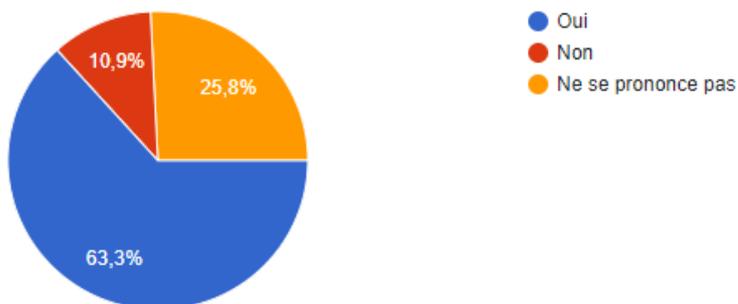


Souhaitez-vous une intégration du pivot de votre part variable dans votre salaire annuel, et conserver une part variable de 0-5 %?

Exemple : salaire annuel 45 000 €, PV avec pivot à 9% (soit 4050€). Si pivot intégré salaire annuel est de 49050 € et votre PV varierait de 0 à 2 450 €.



Souhaitez-vous que les non-cadres bénéficient de primes du même type que les parts variables des cadres ?

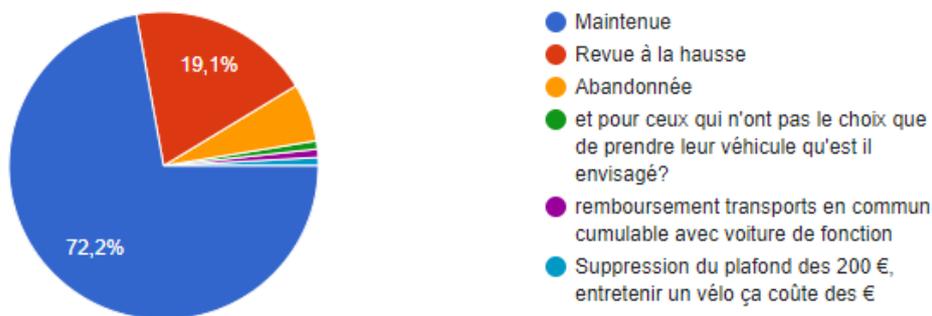


Chaque année la Direction alloue des budgets supplémentaires et spécifiques. Selon vous quelles spécificités nécessitent l'attribution d'une enveloppe ?

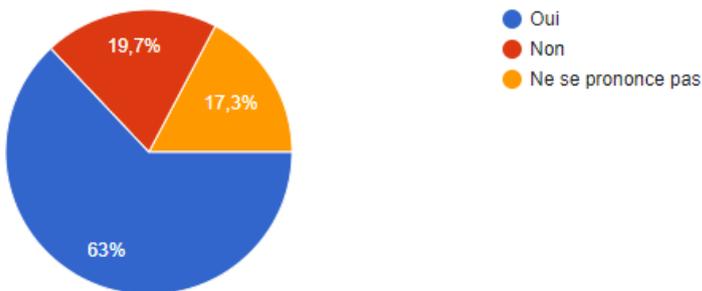
Réponses classées ci-dessous par ordre décroissant (1 = plus fort taux de réponses)

1. Réduction des disparités de salaires pour un même indice de la convention collective
2. Salariés non augmentés depuis 3 ans ou plus
3. Promotions
4. Passage cadre
5. Egalité professionnelle

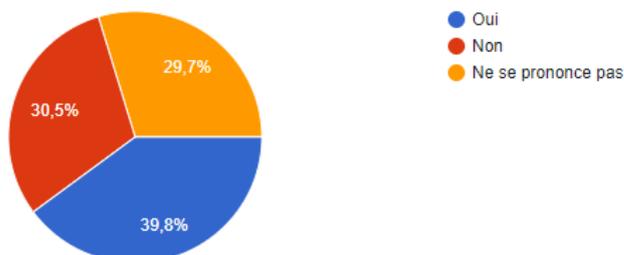
Trajets quotidiens : souhaitez-vous que l'indemnité kilométrique vélo cumulable avec le remboursement des transports en commun soit



Pensez-vous qu'il soit nécessaire de revaloriser la part employeur des tickets restaurants ?



Pensez-vous qu'il soit nécessaire de revaloriser la participation de l'employeur au restaurant d'entreprise ?



LE TEMPS DE TRAVAIL

Qu'est-ce qui selon vous impacte négativement votre temps de travail ?

Réponses classées ci-dessous par ordre décroissant (1 = plus fort taux de réponses)

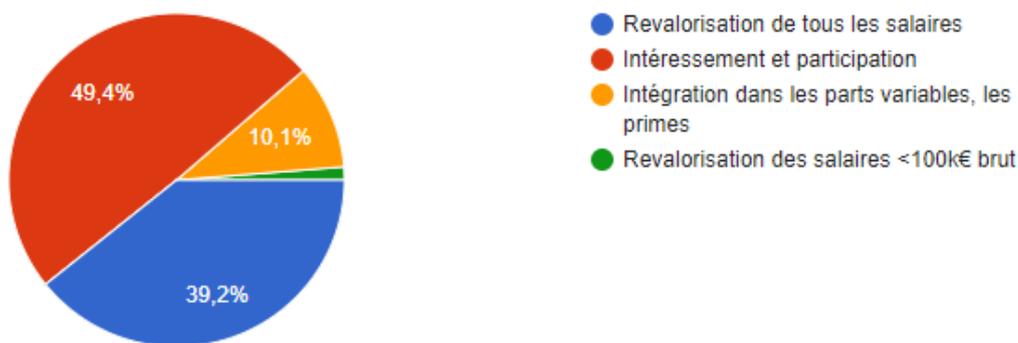
1. La planification et le manque d'adaptation de la charge de travail
2. Les outils
3. La saisie administrative
4. Le tutorat, la formation
5. Le flex-office
6. Le manque d'encadrement

Que proposeriez-vous pour mieux gérer votre temps de travail ?

- Plus de télétravail (3 jours au moins)
- Retrouver un équilibre vie pro/perso, diminuer la charge de travail
- Meilleure visibilité, estimation de la charge de travail
- Simplification et améliorer les outils
- Priorisation des tâches, planification
- Diminuer la saisie administrative, les réunions
- De vraies prises de décisions

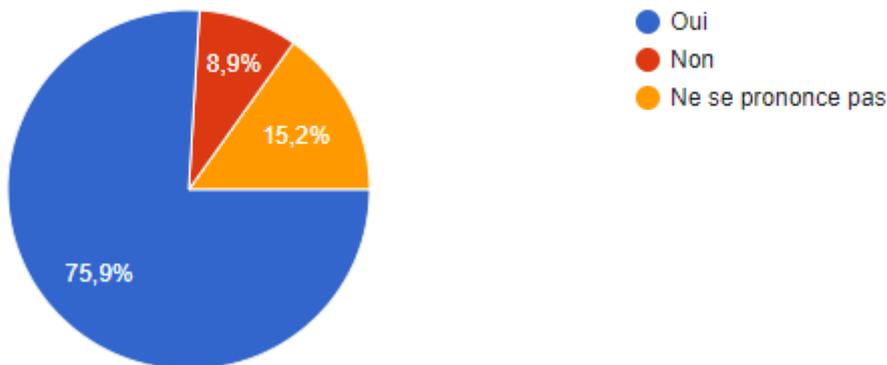
LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

De quelle manière la performance globale (les résultats) de l'entreprise doit-elle être distribuée ?



L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'allocation d'une enveloppe d'augmentation dédiée à la résorption des écarts de salaires entre les hommes et les femmes a niveau de qualifications équivalent est-il pour vous pertinent?



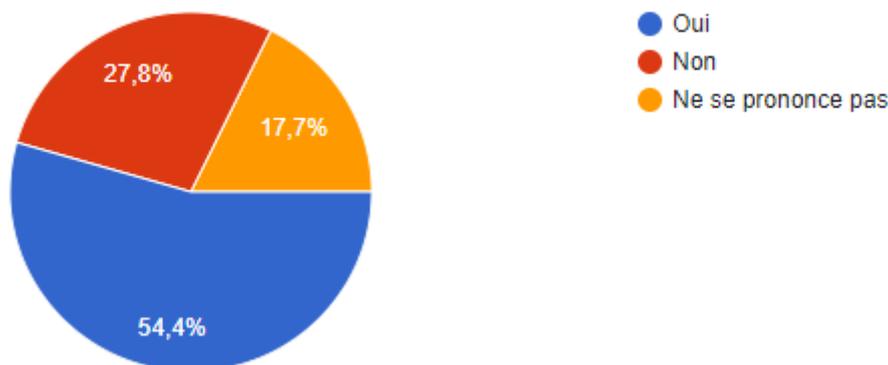
Pour permettre aux salariés parents (représentant 2/3 des salariés de notre UES) de mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et privée, quelles mesures souhaiteriez-vous ?

Réponses classées ci-dessous par ordre décroissant (1 = plus fort taux de réponses)

1. *L'augmentation du nombre de jours « enfants malades » de 4 à 6*
2. *La création de place en crèche d'entreprise*
3. *La rémunération totale des jours « enfants malades »*
4. *La mise en place de chèques CESU pour la garde d'enfants*
5. *La mise en place de compensation financière type primes pour l'aide à la garde d'enfants dans le cadre des déplacements*
6. *Offrir la possibilité de prendre des temps partiels et qu'ils soient annualisables*

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Etes-vous satisfait de vos conditions de travail actuelle ?



Quelles mesures permettraient d'améliorer vos conditions de travail ?

Réponses classées ci-dessous par ordre décroissant (1 = plus fort taux de réponses)

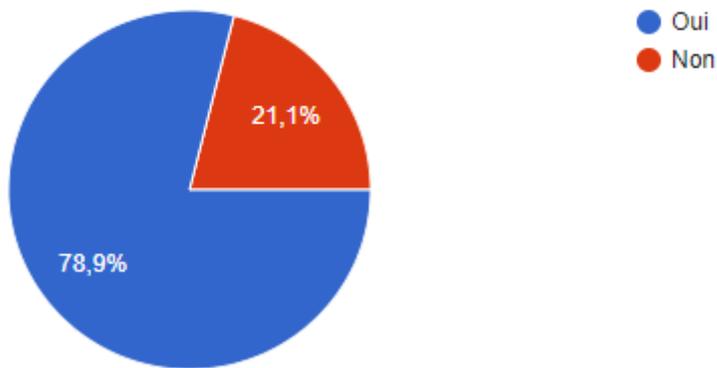
1. Diminution du nombre de réunions
2. Allègement des processus
3. Droit à la déconnexion effectif
4. Diminution du reporting
5. Aménagement du temps de travail : temps partiel annualisé par exemple
6. Plus de télétravail : 3 jours /semaine en moyenne sur l'année
7. Tutorat

Quels seraient les moyens à mettre en place pour améliorer votre qualité de vie au bureau ?

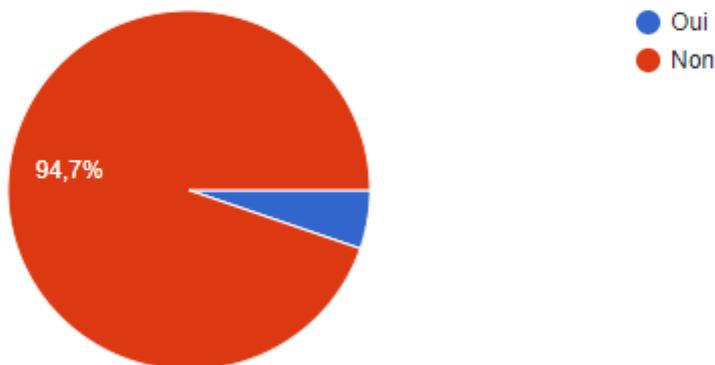
Réponses classées ci-dessous par ordre décroissant (1 = plus fort taux de réponses)

1. Augmentation du nombre de bulles, petites salles de réunions
2. Meilleure gestion du renouvellement de l'air et de la température
3. Fourniture de casque anti-bruit
4. Fourniture de matériel informatique de qualité
5. Fourniture de doubles écrans pour tous
6. Mise en place de cloisons
7. Organisation par l'entreprise d'événements festifs
8. Rajouter des plantes vertes dépolluantes pour assainir l'atmosphère et avoir une ambiance de travail plus saine et zen
9. Ajouter des bureaux positions ajustables debout/assis
10. Meilleure isolation acoustique

Le télétravail est maintenant la norme pour beaucoup d'entre nous. L'accord Groupe prévoit de fournir les équipements informatique nécessaire pour travailler chez vous: ordinateur, clavier, souris, écran. Disposez-vous de l'ensemble des équipements pour faire votre travail?



Avez-vous fait une demande de matériel informatique qui vous a été refusée par l'entreprise ?



Quels seraient les moyens à mettre en place pour améliorer vos conditions de travail lorsque vous êtes en télétravail ?

Réponses classées ci-dessous par ordre décroissant (1 = plus fort taux de réponses)

1. Fournir ou rembourser du mobilier de bureau tel que chaises ergonomiques
2. Appliquer le droit à la déconnexion
3. Fournir les nécessaires accessoires informatiques (écran, clavier, souris...)
4. Fournir les accessoires de confort (réhausseur écran, repose-pieds...)