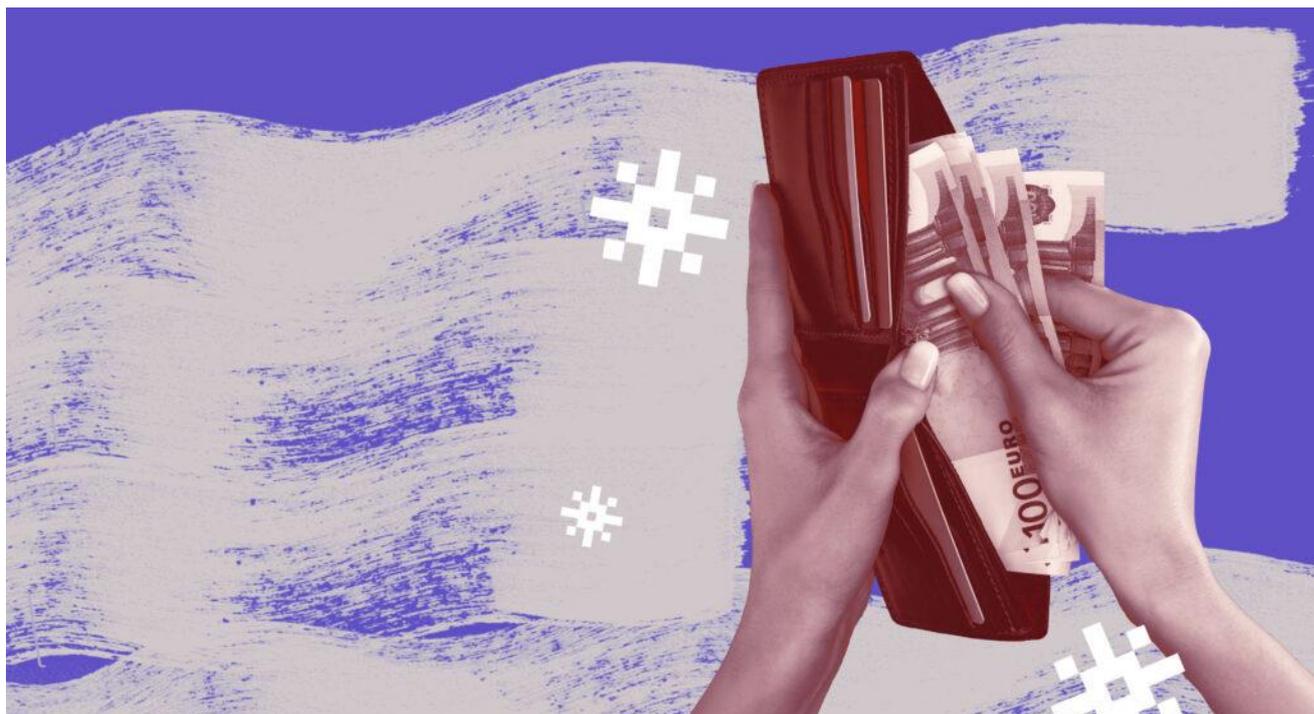


## NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

### REVENDEICATIONS DE L'UGICT CGT DEGREMONT SUEZ



**22 janvier 2025**

## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>Le contexte .....</b>	<b>3</b>
1.1	Les bons résultats du Groupe Suez.....	3
1.2	L'inflation .....	4
1.3	L'évolution des salaires.....	4
<b>2</b>	<b>Les revendications de l'UGICT CGT Degrémont Suez.....</b>	<b>5</b>
2.1	Rémunération.....	5
2.1.1	Rémunération globale .....	5
2.1.2	Augmentations individuelles.....	6
2.1.3	Parts-variables.....	6
2.1.4	Enveloppes supplémentaires et spécifiques : .....	7
2.1.5	Tickets restaurants et participation au restaurant d'entreprise .....	7
2.1.6	Revalorisation des frais de déplacements.....	7
2.1.7	Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de télétravail.....	7
2.1.8	Trajet quotidien.....	8
2.2	Temps de travail.....	9
2.3	Le partage de la valeur ajoutée.....	10
2.4	L'égalité professionnelle.....	10
2.4.1	Ecarts de salaires .....	10
2.4.2	Parentalité .....	10
2.4.3	Solidarités familiales.....	10
2.5	La qualité de vie au travail .....	11
2.5.1	Amélioration des conditions de travail.....	11
2.5.2	Amélioration qualité de vie dans les locaux de l'entreprise .....	11
2.5.3	Amélioration qualité de vie sur le lieu de télétravail .....	11
<b>3</b>	<b>RESULTATS DU QUESTIONNAIRE NAO au 22 janvier 2025 .....</b>	<b>12</b>

## 1 LE CONTEXTE

### 1.1 Les bons résultats du Groupe Suez

Dans le communiqué de presse en date 9 décembre 2024, **Thierry Déau, Président du comité des nominations et rémunérations de SUEZ**, a déclaré : « *Le Conseil d'administration se joint à moi pour remercier chaleureusement Sabrina Soussan pour sa précieuse contribution et l'excellent travail de reconstruction, de structuration et de développement du Groupe depuis trois ans. Sous son leadership, SUEZ a continué à **croître à un rythme annuel élevé**, à innover et à proposer des solutions de haute qualité à ses clients, tout en **redressant sa rentabilité**. Bénéficiant d'une situation financière robuste et d'un solide réservoir de projets d'envergure, **l'entreprise peut aborder l'avenir avec confiance et sérénité** ».*

Dans l'article des Echos du 17 janvier 2025 il est indiqué : [...] **Forte priorité : la relance de la branche transversale construction**, depuis trop longtemps délaissée par l'ancienne direction alors que c'est, à l'international, le point clé avec l'innovation dans les grands marchés de l'eau ou des déchets [...]

Enfin, lors du Webcast du 16 janvier 2025, **Thierry DEAU a annoncé que les résultats du Groupe Suez étaient bons, en ligne avec les objectifs budgétaires.**

L'activité de nos métiers de la construction (majoritaire au sein de l'UES) a été très forte en 2024 avec de nombreuses offres, affaires et projets d'innovation tant dans l'Eau que dans les Déchets.

Comme repris ci-dessus, le groupe SUEZ compte sur E&C et les métiers de la construction pour développer le Groupe notamment à l'export. Les salariés que nous représentons vont donc être mobilisés et pressurisés plus que jamais.

C'est en se plaçant dans ce contexte que l'Ugict-CGT Degrémont SUEZ a établi les revendications qui suivent sur l'ensemble des thèmes des NAO.

### 1.2 L'inflation

**L'Insee estime l'inflation à 2.3% en moyenne en 2024.** Un ralentissement, par rapport à l'année précédente, malgré l'augmentation fulgurante des prix de certains produits.

Hors tabac, les prix à la consommation sont moins dynamiques qu'en 2023 : +1,8 % en 2024, après +4,8 %.

La baisse de l'inflation en moyenne annuelle est tirée par le fort ralentissement des prix de l'alimentation (+1,4 % en 2024 après +11,8 %) mais aussi par la stabilité de ceux des produits manufacturés (après +3,5 %) et, dans une moindre mesure, par le ralentissement des prix de l'énergie (+2,3 % après +5,6 %) et des services (+2,7 % après +3,0 %).

À l'inverse, les prix du tabac accélèrent légèrement en 2024 (+10,3 % après +8,0 %). En moyenne annuelle, l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) augmente de 2,3 % en 2024, après +5,7 % en 2023.

### 1.3 L'évolution des salaires

Le SMIC horaire a été revalorisé de 2 % au 1<sup>er</sup> novembre 2024 pour anticiper 2025 et est passé à 11,88 €. Le plafond de la Sécurité Sociale augmente de 1,6 % par rapport à celui de l'année 2024.

Les salaires des cadres et professions intermédiaires n'ont évolué que d'environ 4 points, en euros constants, entre 1996 et 2021. Les salaires des catégories employées et ouvrières, quant à eux, ont augmenté d'environ 16 points sur la même base (INSEE). Pourquoi ? Car les cadres et professions intermédiaires sont systématiquement renvoyés à des augmentations individuelles de rémunération. Conséquence ? Le tassement des salaires, et le nivellement vers le bas de toutes les grilles de rémunération.

## 2 LES REVENDICATIONS DE L'UGICT CGT DEGRÉMONT 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 en annexe les résultats de cette consultation.

### 2.1 Rémunération

#### 2.1.1 Rémunération globale

Le niveau de salaire n'est pas maintenu car les augmentations sont inférieures à l'inflation, principalement pour les Ingénieurs Cadres et Techniciens au niveau national. Chez Suez International / Degrémont pour nous avons pu noter qu'une enveloppe particulière avait permis de maintenir les salaires pour une grande partie des ETAM au moins au niveau de l'inflation ; ce qui n'a pas été le cas pour les Ingénieurs et Cadres.

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 d'un montant de 200€ Brut/mois** (qui correspond à 3.5 % de la masse salariale de l'UES / effectif de 2023), ceci pour chaque salarié de l'UES quelle que soit sa catégorie Socio-professionnelle.

Ce montant se justifie par :

- α Prise en compte des 2% d'inflation sur l'année 2024 (valeur INSEE)
- α Rattrapage de l'inflation de l'année dernière (5%)

L'Ugict CGT Degrémont Suez propose un montant et non un pourcentage dans un objectif d'équité de traitement des salariés.



### 2.1.2 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 4% de la Masse Salariale globale.**

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

Ce montant se justifie par :

- α Depuis 2019, nous constatons 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 La conservation des compétences au sein de l'UES
- α Le maintien voire l'accroissement de l'engagement des salariés de l'UES

### 2.1.3 Parts-variables

L'année dernière le Groupe a décidé unilatéralement d'un nouveau mode de calcul des parts variables : 60% à 70% d'objectifs financiers et santé sécurité collectifs.

Pour corriger cette évolution, l'Ugict CGT Degrémont Suez, en se basant sur le retour des salariés, demande d'**intégrer 60% à 70% du pivot actuel de la part variable dans le salaire.**

Par exemple : une scorecard à 0/9/15% serait à 0/3/9%.

### 2.1.4 Enveloppes supplémentaires et spécifiques :

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande, en cohérence avec les réponses des salariés au questionnaire, 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, en particulier concernant les disparités femmes / hommes.

#### **α Valorisation des experts**

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la revalorisation des salaires des experts (reconnus par la direction ou non). En effet, cette population est peu encline à changer de job family et leurs connaissances et expertises contribuent à la réussite de l'entreprise.

#### **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 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.

### 2.1.5 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 à hauteur de l'inflation.

### 2.1.6 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 : nuitée, repas, indemnités kilométriques.

### 2.1.7 Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de télétravail

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande la revalorisation de l'indemnité forfaitaire de télétravail qui correspond actuellement au minimum Urssaf, à hauteur d'un forfait de 54.50 euros par mois (source Urssaf) ou remboursement des frais réels.

### 2.1.8 Trajet quotidien

L'UGICT CGT Degrémont Suez demande :

- α La revalorisation du remboursement du Pass Navigo pour atteindre 100% de son prix d'achat actuel (1<sup>er</sup> janvier 2025).
- 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 proposé par l'île de France Mobilité
- α Une subvention à l'acquisition d'un moyen de transport doux : vélo, trottinette...

### 2.2 Temps de travail

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

- α La mise en place d'un **compteur de 20 jours de télétravail annuel** complémentaire aux jours alloués par l'accord de télétravail, qui permettrait plus de souplesse dans la prise de jours durant l'année (Par exemple : plus de deux jours de télétravail par semaine).
- α La mise en place d'un **code d'imputation pour les tuteurs** pour la formation des nouveaux arrivants et aménagement de leur **charge de travail**.
- α La mise en place d'un **décompte du temps de travail** pour les salariés au forfait jour.
- α La mise en place d'une **évaluation régulière de la charge de travail** notamment pour les salariés au forfait jour.
- α **L'amélioration de la visibilité, 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 (y compris IA)** 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 quelle 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.
- α Engager une réflexion sur les équilibres vie personnelles et vies professionnelles et la **répartition du temps de travail tout au long de la vie** notamment à travers la semaine de 4 jours, la place des seniors dans l'entreprise...

### 2.3 Le partage de la valeur ajoutée

L'UGICT CGT Degrémont Suez souhaite que :

- α L'accord d'intéressement soit suivi annuellement,
- α Les indicateurs soient partagés avec les Organisations Syndicales,
- α Les pondérations soient revues si nécessaire en fonction des objectifs très ambitieux imposés par le Groupe à notre entité.

### 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 ».
- 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 une étude publiée par la DREES en février 2023, il y a 9.3 millions de proches aidants en France dont une importante proportion est salariée du privé et épaulé 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 rencontrer. 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. Le cadre de cette réflexion serait fixé à la fois par le travail réalisé ces dernières années sur le périmètre, son suivi et analyse et l'application de **l'accord européen sur la santé et sécurité** entré en vigueur en octobre 2024.

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 différents thèmes dont :

- α La charge de travail
- α L'aménagement du temps de travail
- α Le droit à la déconnexion
- α La diminution du nombre de réunions
- α L'allègement des processus
- α La diminution du reporting

#### 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.

Ce Groupe pourrait orienter ses travaux en prévision du futur déménagement à Altiplano pour les salariés en région parisienne et sur l'amélioration des locaux pour les autres sites.

#### 2.5.3 Amélioration qualité de vie sur le lieu de télétravail

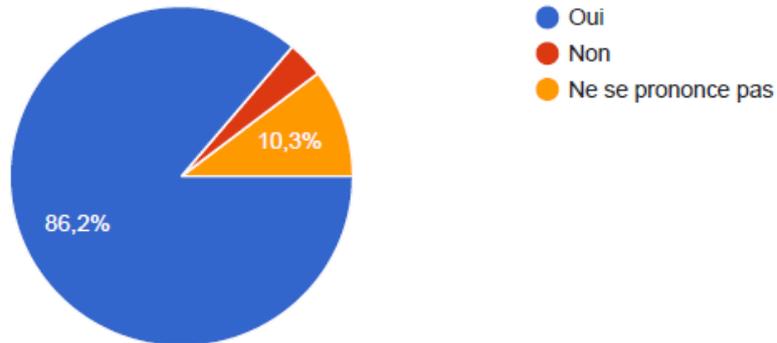
Pour une majorité de salariés de notre UES le travail s'est déplacé au domicile. La qualité de vie sur le lieu de télétravail n'est donc pas à négliger. L'Ugict CGT Degrémont Suez demande :

- 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 Indemnité de télétravail :
  - Réajuster le montant au nouveau plafond URSSAF de 2025
  - Mise en place de l'allocation forfaitaire liée à l'utilisation du matériel informatique (amortissable ou non), consommables (ramettes papier, cartouches d'encre...) frais de connexion (téléphone, internet...) : 54.50€ au 1er janvier 2025

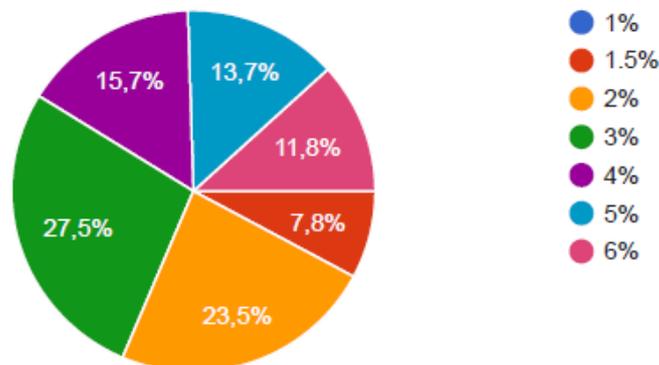
**3 RESULTATS DU QUESTIONNAIRE NAO AU 22 JANVIER 2025**

**REMUNERATION**

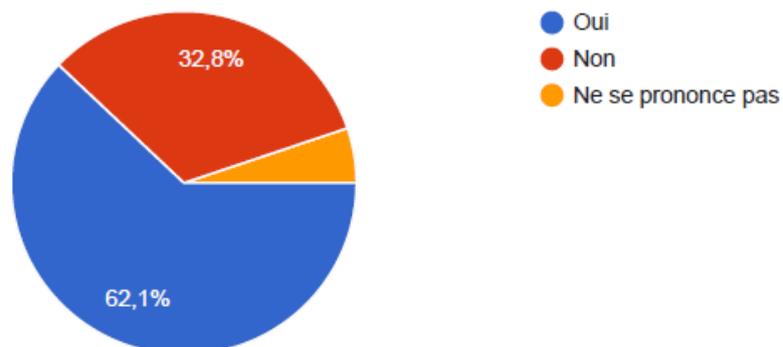
*Souhaitez-vous qu'une augmentation générale (AG) soit mise en place ?*



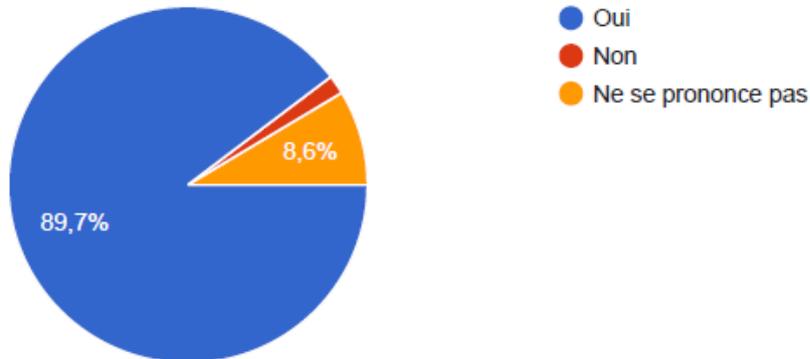
*Si oui, quel pourcentage d'augmentation générale vous semblerait approprié ?*



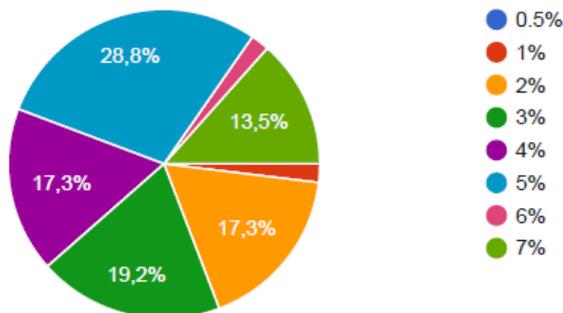
*Une différenciation du pourcentage de cette augmentation générale en fonction du salaire annuel vous semble-t-elle pertinente ? (Favorisant les plus bas salaires)*



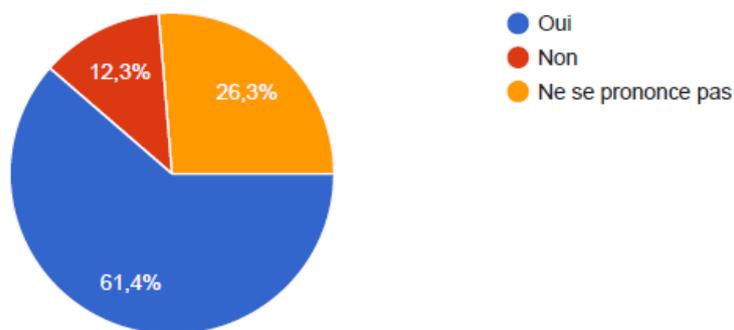
**Souhaitez-vous qu'une augmentation individuelle (AI) soit mise en place ?**



**Si oui, quelle enveloppe budgétaire souhaitez-vous pour les augmentations individuelles (AI) ?**



**Souhaitez-vous une intégration du pivot de votre part variable dans votre salaire annuel, et conserver une prime de performance (indépendamment des AG et AI).**

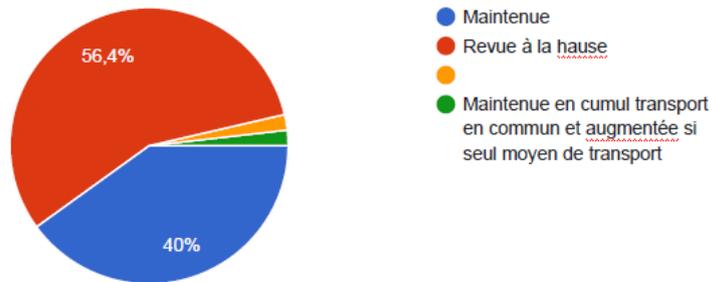


**Chaque année, la Direction alloue des budgets supplémentaires et spécifiques. Selon vous, quelles spécificités nécessitent l'attribution d'une enveloppe ?**

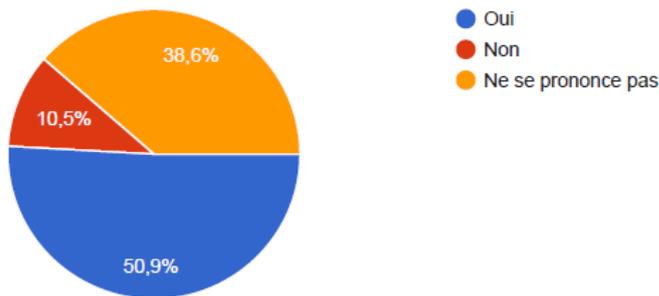
1. Réduction des disparités de salaires
2. Valorisation des experts
3. Promotions
4. Passage cadres
5. Salariés non augmentés depuis 3 ans ou plus

### AUTRES REMUNERATIONS

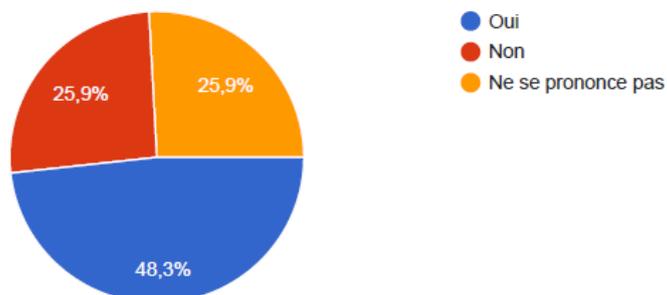
**Trajets quotidiens : souhaitez-vous que l'indemnité kilométrique vélo cumulable avec le remboursement des transports en commun soit : maintenue, revue à la hausse, autre**



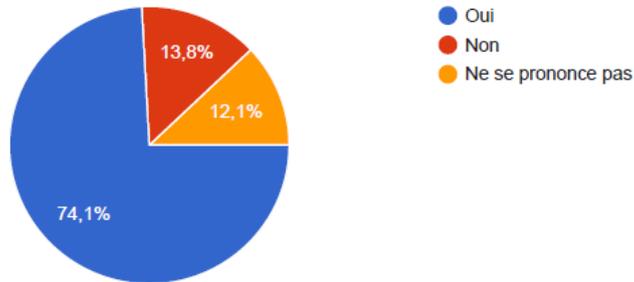
**Pensez-vous qu'il soit nécessaire de revaloriser le remboursement des nuitées et repas lors des déplacements ?**



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



***Souhaitez-vous que l'indemnité journalière de Télétravail soit revue à la hausse ?***



### **LE TEMPS DE TRAVAIL**

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

1. La planification et le manque d'adaptation de la charge de travail
2. Le reporting, la saisie administrative
3. Les outils
4. Les trajets domicile - travail
5. Le tutorat, la formation des nouveaux arrivants
6. Le manque d'encadrement

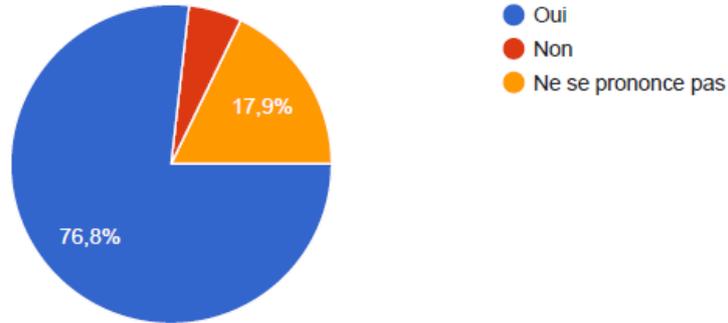
### **LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

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

1. Revalorisation de tous les salaires
2. Intéressement et participation
3. Primes
4. Attribution d'actions gratuites

### EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES

***L'allocation d'une enveloppe d'augmentation dédiée à la résorption des écarts de salaires entre les femmes et les hommes à niveau de qualification équivalent est-elle pour vous pertinente ?***

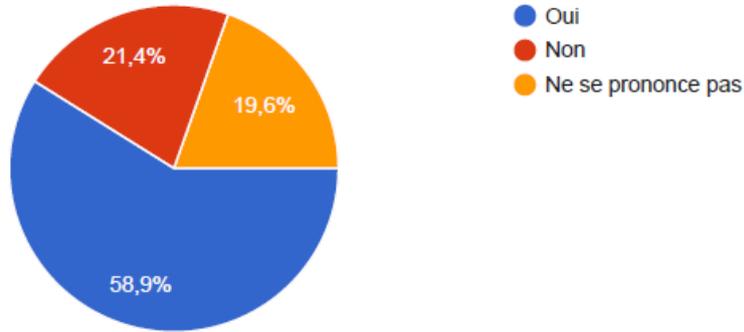


***Pour permettre aux salariés parents (représentant 2/3 des salariés de notre UES) et proches aidants de mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et vie privée, quelles mesures souhaitez-vous ?***

1. La mise en place d'une souplesse horaire pour ces salariés
2. La création de places en crèche d'entreprise
3. La mise en place de compensations financières type prime pour l'aide à la garde d'enfants dans le cadre des déplacements
4. La création de jours de congés spécifiques pour les proches aidants
5. L'augmentation du nombre de jours « enfants malades » de 4 à 6
6. La rémunération totale des jours « enfants malades »
7. La mise en place de chèques emplois services universels (CESU)

### LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

*Etes-vous satisfait de vos conditions de travail actuelles ?*



*Quelles mesures permettraient d'améliorer vos conditions de travail ?*

1. Plus de recrutement
2. Diminution de la charge de travail
3. Diminution du nombre de réunions
4. Processus allégés
5. Droit à la déconnexion effectif
6. Aménagement du temps de travail : temps partiel annualisé par exemple
7. Diminution du reporting

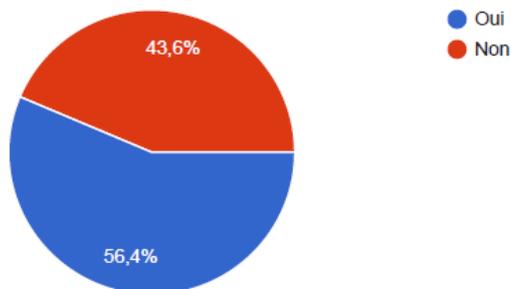
*En prévision du déménagement à Altiplano... Quels seraient les moyens à mettre en place pour améliorer votre qualité de vie au bureau ?*

1. Augmenter le nombre de bulles et salles de réunion
2. Meilleure isolation acoustique des espaces
3. Ajouter des plantes vertes (dépolluantes) pour assainir l'atmosphère
4. Connexion filaire (full wifi prévu à Altiplano)
5. Organisation, par l'entreprise, d'évènements festifs

*Quelles actions permettraient d'améliorer les conditions de restauration qui semblent non optimales ?*

1. Avoir plus de places assises au RIE
2. Supprimer l'accès au RIE aux personnes ne travaillant pas à Altiplano
3. Etendre la plage horaire

***Avec le déménagement à Altiplano, l'incitation au Télétravail va s'accroître (le télétravail n'est pas obligatoire). L'accord Groupe sur le télétravail prévoit de fournir les équipements informatiques nécessaires pour travailler chez vous : ordinateur, clavier, souris, écran. Disposez-vous de l'ensemble des équipements pour faire votre travail ?***



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

1. Fournir ou rembourser le mobilier de bureau tel que des chaises ergonomiques
2. Elargir le lieu de télétravail aux espaces de coworking
3. Fournir les accessoires confort bureau (réhausseur écran, marche pieds...) et autres suivant les besoins des salariés et en fonction des préconisations de la médecine du travail
4. Fournir les nécessaires accessoires informatiques (écrans, clavier, souris...)
5. Appliquer le droit à la déconnexion