

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

REVENDEICATIONS DE L'UGICT CGT DEGREMONT SUEZ



Mars 2026

SOMMAIRE

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

1 LE CONTEXTE

1.1 Les bons résultats d'E&C

Lors de l'amphi du 13 février 2026, la Direction via Bruno HERVET a indiqué aux salariés que, en 2025 :

- La prise de commandes est de 426 m€ vs un objectif de 1.3 milliards
- Le Backlog est de 2.1 milliards soit 3 ans d'activités monde
- Le taux de succès est de 36 % en valeur (51% eau et 23% déchets)
- Il y a eu une génération de trésorerie de 133 millions € soit 18% du Chiffre d'Affaires

Il apparait que, si on exclut l'objectif de prise de commandes fixé par la Direction ainsi que le choix des BUs de répondre aux appels d'offres ou pas, les résultats d'E&C sont très bons. Ils sont à la hauteur de l'engagement et des compétences des salariés.

1.2 L'inflation

L'Insee estime l'inflation à 0.9 % (IPC) en moyenne en 2025. Un ralentissement, par rapport à l'année précédente, mais surtout porté par une baisse du coût de l'énergie et des communications.

Les événements en cours au Moyen-Orient auront, nous le savons doré et déjà, un impact négatif sur ces coûts de l'énergie. Ces postes viendront donc augmenter l'inflation en 2026.

NB : le gaz européen a été augmenté de 39% et le baril de pétrole de 7.26 % sur la journée du 02/03/26 (Source : AFP).

1.3 L'évolution des salaires

Le SMIC horaire a été revalorisé de 1.7 % en 1 an et est passé à 12.02€. Le plafond de la Sécurité Sociale augmente de 2 % par rapport à celui de l'année 2025.

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 REVENDEICATIONS DE L'UGICT CGT DEGREMONT SUEZ

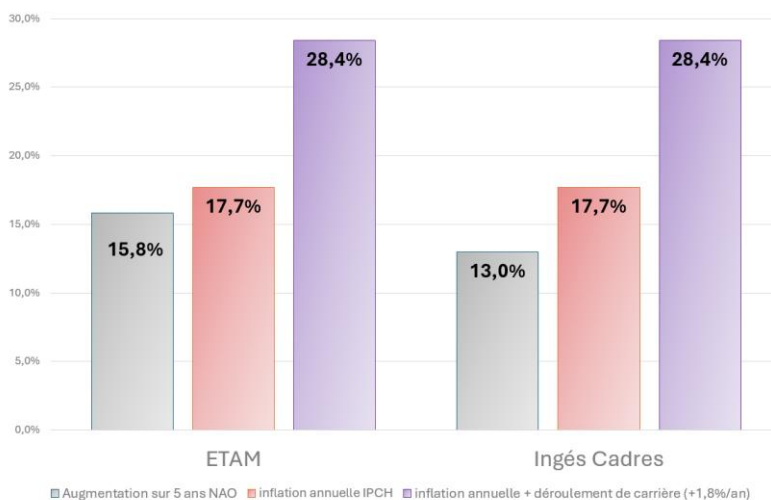
L'UGICT CGT Degrémont Suez a consulté les salariés afin de recueillir leurs attentes et de les porter lors de ces NAO.

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 ces 5 dernières années, les salaires des ETAM et Ingés, Cadres ont évolués moins que l'inflation

Augmentations moyenne des salaires ces 5 dernières années chez Suez International – Degrémont



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 de 0.9%**.

Ce montant se justifie pour ne pas subir l'inflation en 2025.

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 qualifications au sein de l'UES
- α Le maintien voire l'accroissement de l'engagement des salariés de l'UES



2.1.3 Parts-variables

Les conséquences de la décision unilatérale de la Direction d'intégrer les résultats financiers Groupe et des entités pour au moins 60% de la PV vont être visibles cette année : une dégradation importante de la rémunération des salariés de notre périmètre social.

Pour corriger cela, l'Ugict CGT Degrémont Suez, en se basant sur le retour des salariés, demande d'**intégrer le pivot actuel de la part variable dans le salaire.**

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 en prenant en considération la disparité des prix au niveau national. Un repas en Ile de France coute plus cher qu'e région. Il est nécessaire de revaloriser plus fortement les TR des salariés basés en Ile de France.

Nous demandons également la revalorisation de la participation au restaurant d'entreprise pour compenser l'augmentation des prix par rapport à ceux de la CB21 : **+2 euros**.

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 26.40 euros par mois pour 2 jours de télétravail par semaine (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^{er} janvier 2026).
- 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.

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 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 et renégocié au mieux cette année
- α Les indicateurs soient partagés avec les Organisations Syndicales,

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.

La semaine de la santé 2026 dédiée à l'ergonomie, nous paraît l'occasion idéale pour **co-construire un webinaire, des ateliers** sur l'amélioration des espaces de travail et des conditions de travail.

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 ou frais réels