

NEWSLETTER UGICT CGT DEGREMONT SUEZ

MAI 2026

Ce printemps 2026 aura été particulièrement dense pour les salarié·es de Suez International et Degrémont : des négociations salariales conclues au strict minimum, des parts variables à la baisse et un projet de restructuration qui laisse craindre une dégradation supplémentaire des conditions de travail, à cela s'ajoutent de nouvelles politiques groupes marquées par une logique d'austérité, touchant notamment les déplacements, les frais professionnels, les achats ou encore les véhicules de fonction.

Dans chacun de ces dossiers, l'Ugict-CGT s'est mobilisée, a porté vos revendications et a obtenu des avancées concrètes.

SOMMAIRE

01 – INFLATION : Réouverture des NAO et prime pouvoir d'achat

02 – PARTS VARIABLES : Retour sur une séquence déterminante

03 – DROIT D'ALERTE ECONOMIQUE : Abandon incompréhensible de la cftc

04 – VÉHICULES DE FONCTION & BOÎTIERS TÉLÉMATIQUES

05 – VOS DROITS : RTT ET LOGICIELS RH

01 | INFLATION : RÉOUVERTURE DES NAO ET PRIME POUVOIR D'ACHAT



Les NAO 2026 ont abouti à des résultats **nettement insuffisants au regard de l'inflation réelle**.

Dans un contexte d'inflation (*source INSEE : 2.2% sur une année glissante en avril 2026*); les salariés subissent une dégradation de leur pouvoir d'achat.

Rappelons que les frais généraux, masse salariale incluse, ne représentent que **11 % du budget du Groupe** : les salaires ne sont pas le problème de compétitivité de Suez.

Ce que la Direction a accordé en mars :

- ✓ 0,8 % d'augmentation générale pour les non-cadres
- ✓ 0,8 % d'augmentation individuelle pour les cadres

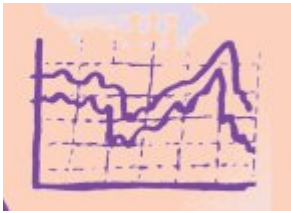
Ce que nous revendiquons :

- ✓ **Réouverture immédiate des NAO**
- ✓ **Augmentation générale** indexée sur l'inflation réelle
- ✓ Mesures de **soutien au pouvoir d'achat**
- ✓ Transparence sur les critères et budgets des augmentations individuelles

Les salarié·es ne peuvent absorber seuls les conséquences des choix stratégiques et financiers de l'entreprise. **La CGT Suez a adressé à Xavier GIRRE un courrier** portant entre autre sur ce sujet, nous resterons exigeants et vigilants sur les suites données.



02 | PARTS VARIABLES : RETOUR SUR UNE SÉQUENCE DÉTERMINANTE



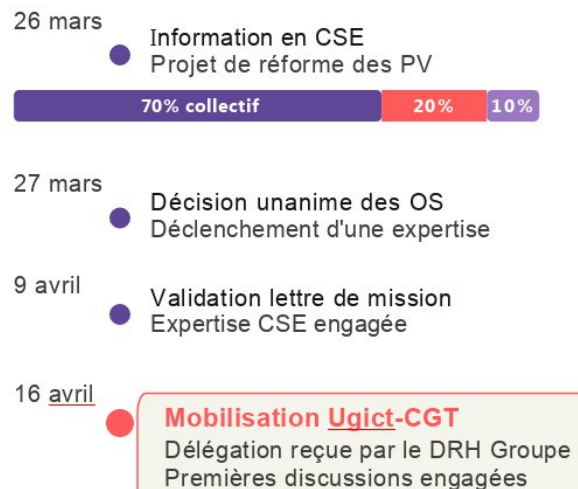
Depuis janvier 2024, la Direction a introduit unilatéralement une part collective majoritaire dans le calcul des rémunérations variables. Le 26 mars 2026, elle a soumis au CSE un nouveau projet allant encore plus loin en passant à **80 % d'indicateurs collectifs** financiers et un seuil de déclenchement fixé à 90% d'atteinte (80% précédemment), en dessous de ce seuil le %age est donc de 0.

Ce que nous avons fait

- ✓ À l'initiative de l'Ugict-CGT, toutes les organisations syndicales représentatives chez Suez International - Degremont ont voté à l'unanimité le déclenchement d'une expertise indépendante, validée en CSE le 9 avril.
- ✓ La lettre de mission confiée à l'expert couvre : la cohérence des objectifs avec les données passées et projections futures, la légalité des modifications unilatérales au regard de l'usage de plus de 20 ans, et les impacts sur les conditions de travail et les risques psychosociaux.
- ✓ La mobilisation du 16 avril devant Altiplano a permis à une **délégation Ugict-CGT d'être reçue directement par le DRH Groupe** pour porter vos revendications.
- ✓ Tout au long de la période, nous avons maintenu des échanges formels et informels avec la Direction, et participé aux réunions multilatérales regroupant toutes les OS représentatives du Groupe.



La chronologie des avancées



Évolution de la position de la Direction



■ Part collective ■ Part individuelle ■ Santé et sécurité

BILAN : GRÂCE À LA MOBILISATION COLLECTIVE, NOUS AVONS GAGNÉ 25 POINTS !

Sans l'action syndicale, la structure serait restée à 80/20.

Des marges de progrès demeurent cependant : le retour du seuil de déclenchement à 80%, l'intégration du **pivot dans le salaire** et un encadrement plus strict des indicateurs collectifs restent nos exigences.

L'absence d'une véritable intersyndicale coordonnée, pourtant revendiquée par la CGT, a limité le rapport de force.

03 | DROIT D'ALERTE ÉCO : ABANDON INCOMPRÉHENSIBLE DE LA CFTC



Le 23 avril, au CSE, la CFTC a décidé de mettre fin au droit d'alerte économique au motif que l'intéressement serait « bon » cette année.

L'Ugict-CGT ne partage pas cette analyse.

À la date de cette décision, aucune réponse de fond n'avait été apportée aux questions écrites posées par les élus notamment sur la stratégie, la définition des objectifs et leurs atteintes, les résultats attendus par les actionnaires, etc.

Clore une procédure sans disposer des éléments d'analyse nécessaires revient à priver les salarié·es de leviers essentiels de défense.

04 | VÉHICULES DE FONCTION & BOÎTIERS TÉLÉMATIQUES

En mars, deux projets ont été soumis au CSE : la réforme de la politique véhicules de fonction et le déploiement de boîtiers télématiques sur les véhicules. L'Ugict-CGT s'y est opposée sur le fond, avec des arguments pratiques et juridiques.

Politique véhicules de fonction — principaux points de blocage

Pour nombre de salarié·es, le véhicule de fonction a été **accordé en substitution d'une revalorisation salariale**. Le supprimer sans compensation à la hauteur de la perte constitue une double peine.

S'y ajoutent : le **transfert des coûts de recharge vers les salarié·es** (trajets domicile-travail notamment), la suppression du niveau 4 propre à Suez International, et l'absence de critères encadrés pour le **contrôle des consommations**.

Boîtiers télématiques — nos alertes

Les données collectées (odomètre, accélération, freinage) permettent de **reconstituer les déplacements et d'évaluer le comportement individuel**.

Risque d'utilisation à des fins disciplinaires ou d'évaluation individuelle sans garanties suffisantes pour les salarié·es.

Nos demandes : communication préalable de l'AIPD (Analyse d'Impact Protection des Données) complète et du DPA (contrat de sous traitance) avec Targa Telematics, anonymisation des données d'écoconduite, cadre strict excluant leur usage à des fins d'évaluation individuelle.

Encadré technique : Fondements juridiques

Politique véhicules

- ✓ Suppression du remboursement domicile-travail : atteinte au principe de prise en charge des frais professionnels par l'employeur
- ✓ Critères de contrôle des consommations non définis : risque de sanction disciplinaire sans base contradictoire

Boîtiers télématiques

- ✓ Article L. 1222-4 du Code du travail : aucune information ne peut être collectée sans information préalable des salariés
- ✓ Article 35 du RGPD : l'AIPD (Analyse d'Impact Protection des Données) est obligatoire avant toute mise en œuvre, elle était toujours en cours en mai 2026
- ✓ Données d'écoconduite (odomètre horodaté, accélération, freinage) : croisement permettant la reconstitution indirecte des déplacements et l'évaluation comportementale individuelle

RÉSULTAT : LES DEUX PROJETS ONT ÉTÉ SUSPENDUS.

05 | VOS DROITS : RTT ET LOGICIELS RH

ACTION REQUISE AVANT LE 31 MAI

L'Ugict –CGT a identifié un dysfonctionnement dans le nouveau logiciel Portail RH : dès qu'une absence est enregistrée, le système décompte automatiquement des RTT en valeur décimale.

Ce fonctionnement est **contraire à l'accord temps de travail** en vigueur au sein de l'UES Suez International / Degrémont, qui prévoit **un décompte en jours entiers ou demi-journées et seulement à partir d'1 mois d'absence continue.**

ATTENTION : VOUS POUVEZ PERDRE DES JOURS OU DEMI-JOURNÉES DE RTT SI VOUS N'AGISSEZ PAS AVANT LE 31 MAI.

Que faire ?

- ✓ Vérifiez votre compteur de RTT dans le Portail RH
- ✓ Déposez une réclamation dans GasparRH : **Rémunération et avantages sociaux** → **Réclamation sur paie**
- ✓ **Avant le 31 mai** : posez vos RTT restants ou transférez-les dans votre CET

CONCLUSION



L'Ugict-CGT a fait le choix d'une ligne claire : partir de vos réalités, écouter vos attentes, et les porter avec détermination auprès des bons interlocuteurs.

Sur chacun des dossiers de ces dernières semaines, vos remontées ont été au cœur de nos actions.

C'est cette démarche, ancrée dans le terrain, construite avec vous, qui nous permet aujourd'hui d'obtenir des résultats concrets.

Mais ces avancées ne sont jamais acquises définitivement. Elles dépendent du rapport de force que nous construisons collectivement.

C'est pourquoi l'Ugict-CGT continuera à :

- ✓ vous informer en toute transparence
- ✓ défendre vos droits sans compromis
- ✓ porter vos revendications avec exigence

PARCE QUE RIEN NE REMPLACE LA FORCE DU COLLECTIF. RESTONS MOBILISÉ·ES.

Toutes nos publications



Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux :

