

## NEGOCIATION ACCORD INTERGENERATIONNEL PLATEFORME REVENDICATIVE UGICT-CGT DEGREMONT SUEZ

L'Ugict-CGT engage cette négociation d'un accord collectif intergénérationnel en portant une vision globale et exigeante, ancrée dans la réalité du travail à Suez International / Degrémont.

Le document transmis par la Direction en date du 10 juin 2026 reconnaît 4 thèmes (transmission des savoirs, développement des compétences, fin de carrière, santé et conditions de travail) et s'inscrit dans la continuité de l'accord GEPP signé à l'unanimité en février 2026.

L'Ugict-CGT prend acte de ce périmètre tout en l'élargissant sur trois points absents : la reconnaissance salariale des compétences et du tutorat ; l'égalité femmes-hommes intégrée à chaque thème ; la situation des aidants familiaux et des salariés de retour de mobilité internationale.

**Nous avons basé notre réflexion dans le cadre légal de référence suivant :**

- Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés
- ANI du 14 novembre 2024 « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés »
- Accord GEPP Suez Groupe — février 2026 (signé à l'unanimité)
- Code du travail : articles L. 2242-20 et suivants (négociation obligatoire tous les 4 ans)
- Accord Qualité de Vie au Travail et Egalité Professionnelle Suez Groupe – septembre 2025
- Accord Santé et Sécurité Européen Suez Groupe - 2024

### I. POSITIONS GLOBALES DE L'UGICT-CGT

Toute mesure doit comporter des indicateurs chiffrés, un calendrier et des mécanismes de suivi.

Toute montée en compétences, exercice durable d'une mission de tutorat ou acquisition de nouvelles responsabilités donne lieu à une reconnaissance salariale et/ou de classification.

L'accord ne peut pas se réduire aux seuls dispositifs de fin de carrière. Il doit traiter également l'emploi des jeunes, les salariés en milieu de carrière, et inclure une analyse sexuée systématique de chaque indicateur.

## II. LA PAROLE DES SALARIÉS – RÉSULTATS À DATE DE LA CONSULTATION

Une consultation des salariés du périmètre Ingénierie a été conduite par l'Ugict-CGT en juin 2026, en parallèle de la construction de cette plateforme.

Profil des répondants :

- 95,1% cadres/Ingénieurs,
- 4,9% techniciens-assistants

parmi les répondants ayant précisé leur genre :

- 66,7% d'hommes
- 33,3% de femmes

Les résultats ci-dessous viennent objectiver, chiffrer et hiérarchiser les revendications portées dans cette plateforme.

**Chiffres clés transversaux :**

- 95,1% des répondants ont connu au moins une situation à risque psychosocial au cours des 12 derniers mois (surcharge, difficulté à se déconnecter, inquiétude liée aux réorganisations...).
- 92,3% sont favorables à un dispositif de retraite progressive pouvant aller jusqu'à 100% de rémunération pour 80% de temps de travail.
- 95,1% soutiennent des mesures spécifiques pour les salariés aidants familiaux, sans aucune réponse défavorable.
- 89,7% sont favorables à des mesures dédiées à l'égalité femmes-hommes en fin de carrière, soutien plus marqué encore chez les femmes répondantes (92,3%).
- 68,3% jugent que leur investissement dans la transmission des savoirs n'est pas reconnu, ou ne savent pas s'il l'est, alors que 100% des répondants ont déjà transmis leurs compétences à un collègue.
- 65,9% ne peuvent pas confirmer que le recrutement de jeunes en CDI compense les départs de seniors (41,5% « je ne sais pas », 24,4% « non »).

**Les 6 priorités les plus citées par les salariés pour la négociation (Q15, jusqu'à 5 choix) :**

| Rang | Mesure plébiscitée (Q15 : jusqu'à 5 choix)                                             | % des répondants |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1    | Retraite progressive facilitée                                                         | 46,3%            |
| 2    | Santé mentale et prévention des RPS                                                    | 43,9%            |
| 3    | Reconnaissance du tutorat et de la transmission                                        | 41,5%            |
| 4    | Prévention de l'usure professionnelle (y compris psychologique)                        | 39,0%            |
| 5    | Télétravail renforcé                                                                   | 36,6%            |
| 6    | Temps dédié au tutorat / Reconnaissance salariale des compétences transmises (ex æquo) | 34,1%            |

Cette hiérarchie connaît une variation marquée selon le genre : les femmes répondantes placent en tête la santé mentale et la prévention des RPS (61,5%), tandis que les hommes placent en tête la retraite progressive (57,7%). Un écart qui conforte le maintien d'indicateurs de suivi sexués au-delà du seul thème de l'égalité professionnelle.

## II. REVENDICATIONS PAR THÈME

### THÈME 1 — TRANSMISSION DES SAVOIRS, COMPÉTENCES ET RECONNAISSANCE SALARIALE

#### 1 - Reconnaissance salariale systématique de l'exercice du tutorat

Toute mission de tutorat ou de mentorat d'une durée supérieure à 3 mois sur l'année donne lieu à une prime mensuelle dédiée et/ou à une progression dans la grille de classification.

En effet, un tuteur mobilise du temps, de l'expertise, un savoir-faire rentable pour l'entreprise. Le tutorat non rémunéré accélère la désaffection des seniors pour ces missions et appauvrit la qualité du transfert. Une prime mensuelle dédiée est un mécanisme simple, traçable et valorisable dans les entretiens annuels.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

41,5% des répondants jugent que leur investissement dans la transmission n'est pas reconnu (« Non ») et 26,8% supplémentaires ne savent pas si elle l'est, soit 68,3% qui ne peuvent pas affirmer être reconnus. Seuls 7,3% s'estiment reconnus de façon suffisante. Pourtant 100% des répondants déclarent avoir déjà transmis leurs compétences à un collègue (51,2% régulièrement, 48,8% occasionnellement).

Le terrain confirme l'ampleur du tutorat gratuit que notre revendication entend corriger : la quasi-totalité des salariés transmettent déjà, sans reconnaissance pour plus des deux tiers d'entre eux.

#### 2 - Temps dédié garanti au tutorat et à la transmission des savoirs : %age du temps de travail, intégré dans les objectifs individuels

Ce temps est inscrit dans la fiche emploi et mentionné dans l'entretien annuel. Il ne peut pas être absorbé par la charge courante.

A titre indicatif pour le tutorat, il peut être de 10 % du temps de travail représente environ 170 heures annuelles, volume raisonnable sans désorganiser la production. Il doit être intégré aux objectifs individuels de façon concerté. Cela est essentiel pour ne pas pénaliser doublement le tuteur.

La transmission des savoirs doit également être reconnue et du temps doit lui être dédiée à partir du moment où un nouvel arrivant (salarié, prestataire, alternant, etc) est intégré à une équipe. Cette transmission n'est pas organisée comme un tutorat mais se matérialise ponctuellement à travers des questions nottament,

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

100% des répondants se disent favorables à un temps dédié au tutorat reconnu dans la charge de travail (70,7% « oui absolument », 29,3% « oui plutôt » : Q6), et 34,1% en font une priorité explicite de négociation (Q15).

Le principe du temps dédié fait l'unanimité parmi les répondants ; le débat porte sur le niveau (10%) et les modalités de contrôle de charge.

### 3 - Toute montée en compétences donne lieu à une reconnaissance salariale et/ou de classification

Principe général que nous souhaiterions voir inscrit dans le préambule de l'accord : l'acquisition de nouvelles compétences (techniques, managériales, numériques, etc) et l'exercice de nouvelles responsabilités sont reconnues dans les 6 mois par une promotion ou une revalorisation salariale.

La GEPP encourage la reconnaissance des compétences. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et le Code du travail imposent une cohérence entre compétences exercées et classification. Fixer un délai de 6 mois nous semble une durée appropriée.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

##### Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :

34,1% des répondants placent la « reconnaissance salariale des compétences transmises » parmi leurs 5 priorités pour la négociation (Q15), un score qui place cette demande dans le tiers supérieur des 17 mesures soumises.

Notre revendication répond directement à l'une des priorités les plus citées spontanément par les salariés consultés.

### 4 - Extension du tutorat à tous les salariés expérimentés dès 50 ans

Abaissement du seuil de l'accord GEPP de 58 à 50 ans. Accessible à toutes et tous sans condition restrictive. Indemnité portée à au moins ½ mois de salaire brut par année complète.

Un abaissement à 50 ans permet une transmission progressive et de meilleure qualité. La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés encourage les entreprises à agir tôt sur l'emploi des salariés expérimentés.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

##### Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :

78% des répondants classent les « missions de transmission des savoirs » parmi les mesures prioritaires pour la fin de carrière (Q11a) ; la mesure la plus plébiscitée de toute la question, loin devant les six autres options proposées.

Aucune autre mesure de fin de carrière ne recueille un tel niveau de consensus : R3 s'appuie sur l'attente la plus forte exprimée par les salariés.

### 5 - Mise en place de binômes intergénérationnels structurés par filière métier

Cartographie des expertises critiques avec plan de transfert formalisé et suivi CSE (commission formation par exemple), travail à réalisé en complément de celui de l'observatoire des métiers et compétences. Chaque binôme est validé par les deux parties.

Les filières métiers de Suez International / Degrémont ont des expertises critiques difficilement remplaçables. Le consentement du salarié senior est une condition de succès : un tutorat imposé se solde généralement par un transfert de mauvaise qualité.

Cela s'applique à la fois pour les fins de carrière et pour les salariés ayant une expertise à transmettre quelque soit leur âge.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

##### Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :

78% des répondants identifient la transmission des savoirs comme mesure prioritaire de fin de carrière (Q11a), et 100% ont déjà transmis leurs compétences au moins occasionnellement (Q4), preuve que la pratique existe sur le terrain sans cadre formalisé.

Notre revendication ne crée pas un besoin : elle structure une pratique informelle déjà généralisée.

## **6 - Reverse mentoring : les jeunes transmettent aux seniors sur la transition écologique, le numérique et l'IA notamment**

Dispositif bidirectionnel reconnu, valorisé et intégré dans le plan de développement des compétences des deux parties. Reconnaissance équivalente.

Dans un contexte de transformation écologique, numérique (outils) et IA notamment, les seniors ont souvent besoin d'être accompagnés. L'égalité de reconnaissance entre mentoring senior et reverse mentoring est un principe de cohérence.

### **ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS**

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

43,6% des répondants citent les compétences « IA et outils numériques » parmi leurs besoins de formation prioritaires (Q8), le 3e besoin le plus cité après l'expertise métier (69,2%) et le développement personnel (46,2%).

Le besoin de montée en compétence IA est massif et transgénérationnel : notre revendication propose un mécanisme à bénéfice réciproque, junior vers senior, qui répond à cette demande sans coût de formation externe.

## **7 - Référentiel de transmission par filière validé en CSE et dans ses commissions**

Document formalisant les compétences à transmettre, les binômes créés, les échéances et les indicateurs de réalisation. Mise à jour annuelle en lien avec observatoire et commissions (CSSCT, formation, éga pro, etc)

Un référentiel par filière permet d'identifier les nœuds de compétences critiques. Pour la direction, c'est un outil de GPEC qui réduit le risque opérationnel lié aux départs non anticipés.

## THÈME 2 — DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

### 8 - Droit garanti à la formation pour toutes et tous

Veille sur l'accès équitable à la formation quelque soit l'âge, le genre, la CSP, l'emploi...

Prise en compte des trajectoires prospectives définies dans le cadre des observatoires notamment emploi en transformation (décroissance).

Prise en compte dans les entretiens annuels à travers une ligne dédiée.

Suivi en CSE et dans ses commissions (formation).

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

19,5% des répondants déclarent accéder « rarement » à la formation (Q7), et 14,6% placent le « droit renforcé à la formation » parmi leurs priorités de négociation (Q15).

Si une majorité accède « souvent » ou « toujours » à la formation (80,5%), la frange qui en est privée, près d'un répondant sur cinq, légitime un plancher garanti et opposable.

### 9 - Abondement CPF de 500 €/an dès 50 ans

Abondement entreprise s'ajoutant aux droits CPF existants, dédié à la formation sur les métiers d'avenir ou à la préparation de la fin de carrière. Égal pour femmes et hommes.

L'égalité femmes-hommes dans l'abondement est essentielle, les femmes ayant des CPF structurellement inférieurs. Cibler les métiers d'avenir répond aux besoins futurs de l'entreprise.

### 10 - Entretien professionnel renforcé à 45 ans et à 55 ans

45 ans : bilan de mi-carrière lié à la visite médicale (ANI 2024), entretien tripartite (salarié, RH, manager). 55 ans : anticipation de la deuxième partie de carrière (tutorat, temps partiel, VAE, etc). Création d'un « passeport qualifications » individuel.

45 ans est un tournant de carrière où apparaissent les premières atteintes à la santé liées au travail. Le passeport qualifications est un outil concret de valorisation individuelle.

### 11 - Entretien spécifique de retour de mobilité internationale pour toutes et tous

Beaucoup de jeunes et de salariés expérimentés sont en mobilité internationale.

Chez Suez International - Degrémont, les salariés revenant de mission longue font l'objet d'un entretien dédié en anticipation de leur retour (plusieurs mois avant) : sécurisation du retour, valorisation des compétences acquises à l'étranger, plan de carrière adapté.

Le retour de mobilité sans plan de carrière défini est une source majeure de démotivation. Un entretien dédié permet de capitaliser sur les compétences notamment interculturelles acquises

## 12 - Accès à la VAE financé par l'entreprise pour les salariés de 45 ans et plus

Prise en charge intégrale du coût et du temps nécessaire. Plan de formation lié aux métiers stable et en croissance (techniques, transition écologique, IA, numérique, etc).

La prise en charge intégrale par l'entreprise est une condition sine qua non de l'accès effectif, le reste à charge personnel étant un frein majeur.

### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

12,8% des répondants citent la « validation de l'expérience professionnelle (VAEP) » parmi leurs besoins de formation (Q8), et 14,6% en font une priorité de négociation (Q15).

Le besoin est minoritaire mais réel et concentré sur un public spécifique, seniors en reconversion ou salariés en quête de reconnaissance diplômante, que notre revendication cible précisément.

## THÈME 3 — CARRIÈRE ET AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

*Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés : retraite progressive accessible dès 60 ans, mobilisation anticipée de l'IDR autorisée. L'accord doit décliner ces droits de façon ambitieuse.*

### 13 - Retraite progressive : présomption d'acceptation dès 60 ans

Toute demande de retraite progressive fait l'objet d'une présomption d'acceptation. Tout refus doit être motivé par écrit, fondé sur des nécessités objectives de service et soumis à information de la commission de suivi dans les 15 jours. Maintien des cotisations retraite (régime général et complémentaires) à 100 %.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

##### **Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

46,3% des répondants placent la « retraite progressive facilitée » en tête de leurs priorités de négociation (Q15). 92,3% se disent favorables (71,8% « tout à fait », 20,5% « plutôt ») à un dispositif allant jusqu'à 100% de rémunération pour 80% de temps de travail. Chez les hommes, cette priorité grimpe à 57,7%.

Aucune autre revendication de la plateforme ne bénéficie d'un tel niveau de validation chiffrée : elle doit être traitée comme la priorité n°1 de la négociation.

### 13 bis - Financement par l'entreprise du rachat des années d'études pour la retraite

L'entreprise participe financièrement au rachat des trimestres correspondant aux années d'études supérieures, dans la limite de 12 trimestres, pour tout salarié qui en fait la demande à partir de 55 ans. Aide financière au moins égale à 2 000 € net par trimestre racheté, versée sous forme d'avance sur salaire récupérable lors de la présentation du justificatif de rachat auprès de l'assurance retraite. Ce dispositif est cumulable avec les autres mesures de fin de carrière de l'accord (retraite progressive, temps partiel aidé, conversion de l'IDR).

La prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite est une revendication historique de l'Ugict-CGT, réaffirmée lors de son 20e Congrès, qui appelle à porter plus loin cette exigence aux côtés de celle sur la pénibilité de nos métiers. Selon un sondage Ugict-CGT, 84% des cadres sont favorables à ce que l'entreprise finance le rachat de leurs années d'études, et 81% souhaitent que ces années soient prises en compte dans le calcul de leurs annuités. Des accords d'entreprise existent déjà sur ce point : chez Thales, l'accord Groupe du 20 novembre 2023 prévoit une aide minimale de 2 000 € net par trimestre racheté au titre des années d'études ou des années incomplètes, cumulable avec le temps partiel senior et le CET congé de fin de carrière.

Sécurisation procédurale : la demande est formalisée par un courrier d'engagement réciproque précisant le nombre de trimestres et l'option retenue (taux seul ou taux et durée d'assurance). L'avance est recalculée en brut pour la reconstitution des cotisations. Un plafond annuel de demandes est fixé en commission de suivi pour garantir la prévisibilité budgétaire, sans jamais conditionner le droit individuel à ce plafond au-delà d'un délai de traitement de 3 mois.

### 13 ter - Dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière

À partir de 58 ans et sur la base du volontariat, le salarié peut être mis à disposition d'une association d'intérêt général à raison d'au moins un jour par semaine, avec maintien à 100% de la rémunération et de l'ensemble des cotisations. Ce dispositif est cumulable avec le CET congé de fin de carrière. Il constitue une transition progressive vers la retraite qui valorise l'expérience du salarié en dehors de l'entreprise, sans coût supplémentaire de rémunération pour l'employeur.

Ce dispositif est à coût maîtrisé pour l'entreprise (mise à disposition, pas de charge supplémentaire de salaire) tout en offrant une reconnaissance sociale forte aux seniors en fin de carrière.

#### 14 - Temps partiel aidé sans perte de cotisations retraite

Financement possible par mobilisation anticipée de l'IDR (cf. loi 2025). L'accord précise les modalités de conversion. Cotisations maintenues à 100 % de la rémunération à temps plein. Dès 55 ans.

Précision : le temps partiel senior est fixé à 80% du temps plein, accessible dès 3 ans avant la date prévisionnelle d'obtention du taux plein. Il est cumulable avec la retraite progressive. Le maintien des cotisations retraite à taux plein est automatique, sans démarche à accomplir par le salarié.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

46,3% des répondants demandent un « temps partiel aménagé » en fin de carrière et 34,1% le « maintien des cotisations retraite à taux plein » parmi les mesures prioritaires (Q11a).

La demande porte autant sur l'aménagement du temps que sur la garantie de ne pas être pénalisé sur les droits à la retraite : notre revendication répond aux deux volets simultanément.

#### 15 - Réaffectation sur postes moins pénibles sans perte de rémunération ni de classification

Dès 55 ans, droit de demande de réaffectation sur mission de tutorat, conseil interne ou animation de communautés de pratiques. Réponse obligatoire de l'employeur dans les 30 jours

La réaffectation valorise l'expertise sans exposer le salarié à une charge excessive. L'absence de perte de rémunération est essentielle pour que ce droit soit réellement exercé.

#### 16 - Entretien de fin de carrière et formation : au plus tard 2 ans avant la date prévisionnelle de départ

Entretien tripartite (salarié, manager, RH). Document de synthèse transmis au CSE. A cet entretien s'ajoute la proposition au salarié de réaliser une formation pour préparer le départ à la retraite qui est généralisée, orientation vers une préparation au delà du volet purement administratif.

#### 17 - Conversion de l'IDR en jours CET : extension des modalités GEPP existantes

Conditions plus flexibles, délai de demande allégé, pas de plafond restrictif. Extension aux situations de temps partiel sénior.

Des conditions restrictives découragent les salariés d'en bénéficier.

## **18 - Clé de remplacement : tout départ senior compensé par une embauche équivalente**

Engagement chiffré par filière, suivi annuel au CSE. Pour chaque départ dans les métiers stables et en croissance identifiés (cartographie GEPP/observatoire), une embauche en CDI est réalisée dans les 6 mois avec plan de transfert des savoirs avec anticipation du départ y compris congés, CET...

### **ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS**

#### **Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

41,5% des répondants déclarent ne pas savoir si le recrutement de jeunes en CDI est suffisant et 24,4% jugent qu'il ne l'est pas (Q12), soit 65,9% qui ne peuvent pas confirmer un remplacement satisfaisant des départs.

L'incertitude massive sur le sujet confirme l'absence de visibilité dénoncée par notre revendication et justifie l'exigence d'un indicateur chiffré et public, et non d'un ressenti.

## **18 bis - Règles de cumul explicites entre les dispositifs de fin de carrière**

L'accord fixe une matrice de cumul opposable entre les dispositifs de fin de carrière, afin d'éviter tout refus discrétionnaire de la direction en cours d'application. À titre indicatif : le rachat de trimestres (13 bis) est cumulable avec le temps partiel senior (14) et la retraite progressive (13) ; le mécénat de compétences (13 ter) est cumulable avec le CET congé de fin de carrière (17) ; l'accompagnement fin de carrière et transfert de savoir-faire n'est pas cumulable avec le temps partiel senior sur la même période, mais l'est avec la retraite progressive. Cette matrice est annexée à l'accord et actualisée en commission de suivi.

## THÈME 4 — SANTÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL ET AIDANTS FAMILIAUX

*Ce thème intègre deux ajouts Ugict-CGT : la situation des aidants familiaux (enjeu générationnel majeur) et la pénibilité spécifique des salariés de notre périmètre (forfait jours, charge cognitive, disponibilité permanente).*

### 19 - Droit prioritaire au télétravail renforcé dès 55 ans : jusqu'à 3 jours hebdomadaires

Droit prioritaire, non soumis à la discrétion managériale. Tout refus doit être motivé par une impossibilité objective liée aux fonctions exercées. Étendu aux salariés aidants quel que soit leur âge.

Pour les 55 ans et plus, le trajet domicile-travail peut devenir une charge significative. Les aidants familiaux, majoritairement des femmes, ont besoin de cette souplesse pour concilier travail et soutien à un proche.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

39% des répondants demandent un « télétravail renforcé » comme mesure prioritaire de fin de carrière (Q11a), et 36,6% en font une priorité de négociation (Q15), le 5e score le plus élevé sur 17 mesures.

Le télétravail renforcé fait partie du noyau dur des attentes confirmées, aux côtés de la retraite progressive et de la transmission.

### 20 - Reconnaissance de la pénibilité spécifique à nos métiers

Diagnostic préalable : enquête auprès des salariés sur la charge cognitive, le forfait jours et la disponibilité. Résultats soumis au CSE, à la CSSCT et intégrés dans le DUERP. Plan d'action obligatoire si seuils d'alerte dépassés.

Un diagnostic préalable via enquête co-construite avec les OS est la méthode la plus légitime pour objectiver ce qui reste souvent invisible. La pénibilité cognitive est documentée scientifiquement par l'ANACT et l'INRS.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

95,1% des répondants ont vécu au moins une situation à risque psychosocial dans les 12 derniers mois (Q9) : inquiétude liée aux réorganisations 58,5%, charge de travail excessive 51,2%, surcharge mentale 43,9%, sentiment de ne pas pouvoir fournir un travail de qualité 43,9%, difficulté à se déconnecter 41,5%. La santé mentale et la prévention des RPS arrivent en 2e position des priorités de négociation (43,9%, Q15), et en 1ère position chez les femmes (61,5%).

Ces chiffres documentent noir sur blanc la pénibilité psychique des salariés de notre UES, largement absente des grilles de pénibilité classiques : notre revendication s'appuie sur une réalité massive et non sur une perception isolée.

## 20 bis - Temps de compensation lié à la pénibilité cumulée

Pour tout salarié exposé aux facteurs de pénibilité définis par le diagnostic (20), un temps de compensation est calculé sur l'ensemble de la période d'exposition cumulée au sein du groupe Suez. Ce temps est mobilisable juste avant le départ à la retraite, sous forme de réduction du temps de travail ou de départ anticipé. Ce dispositif est indépendant et cumulable avec le Compte Professionnel de Prévention (C2P) légal, qui reste par ailleurs mobilisable dans les conditions de droit commun.

Ce dispositif, inspiré de l'accord Groupe Thales du 20 novembre 2023, va au-delà du simple diagnostic : il transforme l'exposition constatée en un droit concret et mémorisé sur toute la carrière du salarié, plutôt qu'en un simple aménagement ponctuel.

## 21 - Aménagement du forfait jours pour les salariés seniors

Expérimentation ciblée : réduction du volume annuel de jours forfaités à partir de 55 ans, avec maintien partiel de la rémunération financé par mobilisation éventuelle du CET ou de l'IDR. Accord du salarié obligatoire. Par ailleurs, l'accord pose le principe que toute réunion doit se dérouler et se terminer à l'intérieur des horaires habituels de travail, afin de protéger l'équilibre de vie de l'ensemble des salariés au forfait jours, seniors comme autres générations.

La réduction du volume annuel à partir de 55 ans prévient l'usure cognitive sans remettre en cause le forfait jours.

### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

#### Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :

39% des répondants font de la « prévention de l'usure professionnelle, y compris psychologique » une priorité de négociation (Q15), le 4e score le plus élevé, porté par une exposition RPS déclarée par 95,1% des répondants (Q9).

L'aménagement du forfait jours pour les seniors s'inscrit dans une demande de prévention de l'usure massivement partagée, pas seulement par les plus âgés.

## 22 - Visite médicale de mi-carrière systématique à 45 ans

Liée à l'entretien professionnel, mi-carrière (ANI 2024). Maintien du poste, adaptation ergonomique, prévention de l'usure professionnelle y compris psychologique. Résultats intégrés dans le plan RH.

La visite de mi-carrière permet de détecter précocement les atteintes à la santé. Le maintien au poste et l'adaptation ergonomique sont moins coûteux que la gestion des inaptitudes.

Un suivi CSE / CSSCT est réalisé

### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

#### Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :

85,3% des répondants jugent que leur santé psychologique n'est pas suffisamment prise en compte par l'entreprise (39% « non », 46,3% « partiellement » : Q10), contre seulement 9,8% qui la jugent suffisamment prise en compte.

Avec un jugement aussi sévère sur le suivi actuel, l'instauration d'une visite médicale dédiée à 45 ans apparaît comme indispensable.

## 23 - Aidants familiaux : dispositif dédié inscrit dans l'accord

Pour les salariés aidants de parents âgés ou d'enfants en situation de handicap : 5 jours d'absence rémunérés supplémentaires par an ; souplesse organisationnelle (horaires, télétravail adapté) ; accompagnement RH dédié. Analyse sexuée : les femmes sont majoritairement impactées. **L'accord rappelle également le droit légal au temps réduit pour besoins de la vie personnelle (article L.3123-2 du Code du travail), mobilisable à plusieurs reprises dans l'année sans qu'un motif d'aidance soit nécessaire. La direction s'engage à ne pas opposer de refus systématique aux demandes des salariés aidants et à faciliter l'articulation avec les autres dispositifs de temps partiel prévus par l'accord.**

5 jours d'absence rémunérée supplémentaires constituent un filet de sécurité minimal. L'accompagnement RH dédié évite l'isolement de l'aidant face à des situations chroniques.

### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

95,1% des répondants se déclarent favorables à des mesures spécifiques pour les salariés aidants familiaux (Q14), 0% de réponse défavorable. C'est, avec la retraite progressive (92,3%) et l'égalité F/H (89,7%), l'une des trois mesures à recueillir un soutien quasi unanime.

**L'absence totale d'opposition à cette mesure, un cas unique dans la consultation, en fait un point très important pour l'accord.**

## 24 - Questionnaire de perception de la santé au travail : enquête annuelle par tranche d'âge et par sexe co-construite avec les OS

Outil de diagnostic soumis au CSE / CSSCT pour définition de plan d'actions conjoints, décliné par filière et catégorie. Base des plans d'amélioration des conditions de travail. Indicateurs distincts femmes / hommes .

La déclinaison par filière, âge et sexe permet d'identifier des situations spécifiques sinon invisibles. La construction avec les OS et la soumission au CSE/CCSCT pour élaboration des plans d'actions transforme l'outil en levier de dialogue social.

### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

85,3% des répondants jugent leur santé psychologique insuffisamment prise en compte (Q10), avec un écart selon le genre : 92,3% chez les femmes (38,5% « non » + 53,8% « partiellement ») contre 80,8% chez les hommes.

**L'écart de perception entre femmes et hommes conforte la nécessité d'un suivi désagrégé par sexe pour objectiver ce que la consultation ugict-CGT met en évidence.**

## THÈME 5 — ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES INTÉGRÉE À L'ACCORD

Ce thème n'est pas mentionné dans la proposition de la Direction. L'Ugict-CGT demande son intégration pleine et entière : les enjeux intergénérationnels sont profondément sexués.

*Les femmes ont des carrières hachées, des temps partiels souvent subis, des écarts de pension structurels et une exposition plus forte aux rôles d'aidante. Tout accord intergénérationnel doit intégrer ces réalités sous peine de les aggraver.*

### 25 - Analyse gerrée systématique de tous les indicateurs de l'accord

Chaque indicateur de suivi (recrutements, tutorat, promotions, accès à la formation, retraite progressive, temps partiels, entretiens de carrière) est décliné par sexe. Rapport annuel soumis au CSE et à ses commissions avec comparaison femmes/hommes.

Les données de l'APEC et de l'INSEE montrent que les femmes sont les premières exclues des dispositifs de formation et de promotion en seconde partie de carrière.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

89,7% des répondants sont favorables à des mesures spécifiques d'égalité F/H en fin de carrière (61,5% « oui absolument », 28,2% « oui plutôt » : Q11c), avec un soutien encore plus marqué chez les femmes (92,3%) que chez les hommes (88,5%).

Le soutien est large et transcende le genre des répondants : notre revendication est un principe largement partagé.

### 26 - Mesures correctrices automatiques en cas d'écarts constatés

Si les indicateurs révèlent un écart de plus de 5 % entre femmes et hommes dans l'accès à un dispositif (tutorat, formation, retraite progressive), un plan correcteur est obligatoirement ouvert dans les 3 mois.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

Sur la transmission des savoirs (Q4), 69,2% des femmes déclarent transmettre « régulièrement » contre 38,5% des hommes ; pourtant, seules 23,1% des femmes s'estiment reconnues au moins partiellement pour cela (Q5), contre 30,7% des hommes.

Cet écart entre l'investissement réel et la reconnaissance perçue, plus défavorable aux femmes, illustre concrètement le mécanisme d'écart salarial que notre revendication vise à corriger automatiquement.

### 27 - Neutralisation des congés familiaux dans le calcul des droits à la formation, à la retraite progressive, et également à tous les dispositifs (intéressement par exemple)

Les périodes de congé familiaux (parental, maternité, paternité, ou proche aidant) ne réduisent pas les droits à la formation, à l'entretien professionnel ou à la retraite progressive. Ancienneté comptée intégralement.

Sans neutralisation, ces congés se traduisent par une perte de droits et d'ancienneté. Cette mesure n'a aucun coût direct pour l'entreprise.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

89,7% des répondants soutiennent des mesures d'égalité F/H en fin de carrière (Q11c), un soutien légèrement plus fort chez les femmes (92,3%), cohérent avec un vécu différencié de la conciliation vie pro/perso au sein de l'échantillon.

Notre revendication traduit en mécanisme technique (neutralisation des congés familiaux dans le calcul des droits) un principe d'égalité dont l'adhésion dépasse 89% toutes catégories confondues.

## THÈME 6 — EMPLOI DES JEUNES ET INSERTION PROFESSIONNELLE

L'Ugict-CGT considère qu'il est primordial qu'un accord intergénérationnel traite des jeunes.

### 28 - Engagement chiffré de recrutements en CDI sur la durée de l'accord

Objectif quantifié par filière, suivi annuel au CSE. Pas de recrutement exclusivement en CDD, en prestations ou en alternance pour des postes pérennes.

La cartographie GEPP identifie des métiers en tension où les recrutements jeunes en CDI sont une nécessité opérationnelle.

### 29 – Priorité de CDI aux alternants / VIE à l'issue de leur contrat

Toute fin de contrat d'alternance / VIE dans un métier identifié dans la cartographie GEPP comme stable ou en croissance donne lieu à une proposition de CDI écrite 2 mois avant la fin du contrat (priorisation).

La priorisation de CDI est une mesure de loyauté vis-à-vis des jeunes ayant investi dans l'entreprise.

#### ÉCHO CONSULTATION SALARIÉS

**Ce que disent les salariés (consultation Ugict-CGT, juin 2026 à date) :**

75,6% des répondants sont favorables à une priorité d'embauche pour les alternants et VIE (Q13), contre seulement 4,9% défavorables. 17,1% en font une priorité explicite de négociation (Q15).

C'est l'une des mesures les plus consensuelles de la consultation après la retraite progressive et les aidants.

### 30 - Statut du stagiaire encadré

Indemnisation au moins égale au minimum légal majoré de 20 %, tuteur formé désigné, pas de substitution au travail salarié. Engagement de parité dans l'accueil de stagiaires. **Les alternants et stagiaires bénéficient d'absences autorisées et rémunérées pour l'ensemble des fermetures collectives de l'entreprise, et non pour la seule fermeture de fin d'année.**

### 31 - Remplacement des départs seniors par des embauches équivalentes

Pour chaque départ dans les métiers stables ou en croissance identifiés, une embauche en CDI est réalisée dans les 6 mois avec plan de transfert des savoirs formalisé. Indicateur suivi au CSE.

## THÈME 7 — GOUVERNANCE, SUIVI ET CLAUSE DE REVOYURE

### **32 - Commission de suivi paritaire avec accès aux données RH genrées**

Réunion semestrielle. Accès aux données par tranche d'âge, filière, catégorie et genre. Composition : représentants de chaque organisation négociatrice.

### **33 - Rapport annuel au CSE et dans ses commissions avec indicateurs chiffrés et analyse genrée**

Liste minimale : tuteurs actifs (F/H), heures de tutorat, retraites progressives accordées/refusées (F/H), recrutements jeunes (F/H), entretiens réalisés, aidants identifiés, écarts de déroulement de carrière F/H.

### **34 - Clause de revoyure à 18 mois**

En cas de non-atteinte des objectifs chiffrés, obligation d'ouvrir une négociation correctrice dans les 3 mois.

### **35 - Durée de l'accord limitée à 3 ans, sans tacite reconduction**

Négociation de renouvellement engagée 6 mois avant l'échéance.