

**TRAVAILLER AUTREMENT
VIVRE MIEUX
DÉCIDER ENSEMBLE**

DÉCOUVREZ NOS

**FICHES
THÉMATIQUES**



REPRENDRE LA MAIN SUR NOTRE TRAVAIL

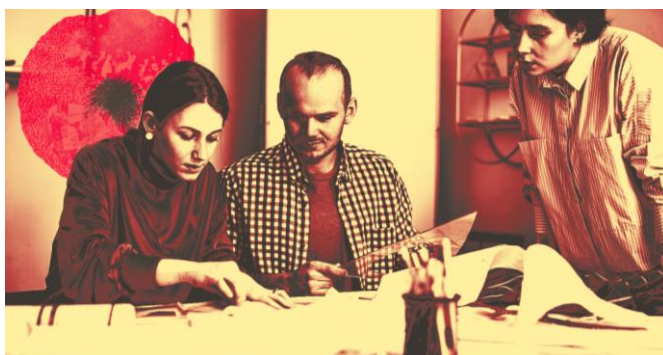
Le travail évolue rapidement : intelligence artificielle, nouvelles organisations, transition écologique, transformation des métiers...

Dans le même temps, les attentes des salarié·es restent fortes : être reconnu·es, bien rémunéré·es, pouvoir réaliser un travail de qualité, préserver leur santé et donner du sens à leur activité.

Pour l'Ugict-CGT, ces transformations ne doivent pas être subies. Elles doivent être discutées, négociées et construites avec les salarié·es.

À travers ces **fiches thématiques**, nous partageons nos analyses et nos propositions sur les sujets qui façonnent aujourd'hui notre quotidien et notre avenir professionnel :

1. Santé mentale
2. Salaires
3. Temps de travail
4. Management alternatif
5. Intelligence artificielle
6. Égalité professionnelle
7. Télétravail
8. Diversité
9. Environnement et devoir de vigilance
10. Formation
11. Activités sociales et culturelles



Parce que les salarié·es sont les mieux placé·es pour parler de leur travail, nous défendons un principe simple :

- ❶ Plus de reconnaissance
- ❷ Plus de pouvoir d'agir
- ❸ Plus de démocratie au travail

**POUR UN TRAVAIL QUI RESPECTE
CELLES ET CEUX QUI LE RÉALISENT**

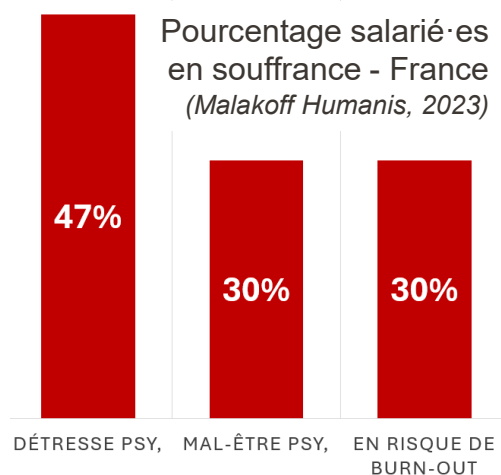


SANTÉ MENTALE

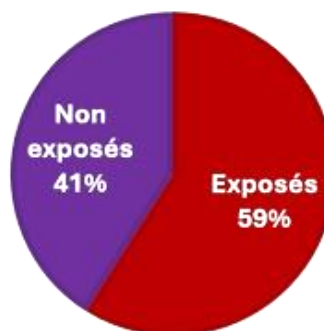
CE QUE DISENT LES CHIFFRES

En Europe, la mauvaise santé mentale représente 11,1 millions d'années de vie perdues

(Eurofound)

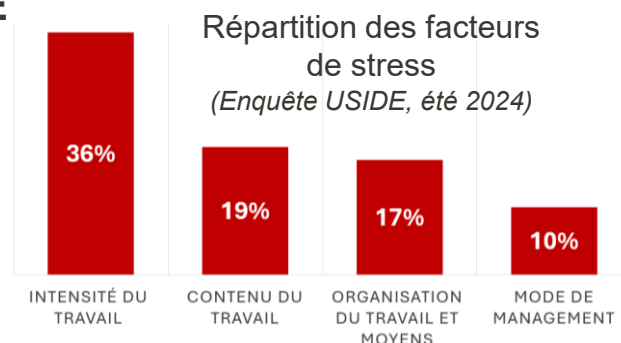


Salarié·es exposés RPS - France
(Assurance Maladie, 2023)



SUEZ INTERNATIONAL, DEGRÉMONT UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE

Dans notre UES
l'enquête USIDE 2024 (24 juin au 5 juillet)
révèle **38 %** de salarié·es en sur-stress



LES AVANCÉES OBTENUES

DANS NOTRE UES

Dès 2022, la CGT a alerté sur la dégradation des conditions de travail. Cette mobilisation a permis d'obtenir **un diagnostic externe (enquête USIDE)**, la mise en place de **réfèrent·es managers RPS** et le déploiement d'une **démarche QVT**. Des avancées concrètes, qui doivent maintenant déboucher sur des actions co-construites avec les **représentant·es du personnel** et des résultats mesurables.

AU NIVEAU DU GROUPE

La CGT a obtenu **un accord européen Santé et Sécurité intégrant un volet dédié à la santé mentale** : définition commune des RPS, droit à la déconnexion et prise en compte de la santé mentale dans l'évaluation des risques professionnels. L'**accord QVCTE** comporte également des engagements sur la charge de travail, le temps de travail et l'usage des outils numériques. Une étape importante, qu'il nous faudra désormais traduire en **progrès concrets pour l'ensemble des salarié·es**.

NOS PRIORITÉS 2026-2029

- ③ **Mieux réguler la charge de travail** et améliorer l'organisation du travail pour prévenir les situations de surcharge.
- ③ **Préserver l'équilibre des temps de vie** en garantissant un droit à la déconnexion réellement respecté.
- ③ **Donner aux salarié·es les moyens de s'exprimer sur leur travail** et d'alerter sans crainte lorsque des difficultés apparaissent.
- ③ **Renforcer la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)**, grâce à la formation, à des procédures d'alertes efficaces et à un suivi régulier par les OS et en CSE.
- ③ **Faire appliquer pleinement l'accord européen sur la santé et sécurité** en intégrant la charge mentale dans l'évaluation des risques professionnels (DUERP).



**LA SOUFFRANCE AU
TRAVAIL NE DOIT JAMAIS
ÊTRE AFFRONTÉE SEUL·E.**

**ELLE N'EST NI UNE
FATALITÉ, NI UNE AFFAIRE
INDIVIDUELLE.**



Parler de ses difficultés, alerter et se faire accompagner est souvent la première étape pour faire valoir ses droits et prévenir l'aggravation des situations. Vous pouvez solliciter le **service de santé au travail**, les **RH** ou vos **élu-es du personnel**.

L'**Ugict-CGT** est à vos côtés pour vous écouter, vous informer sur vos droits et vous accompagner dans vos démarches. Parce que prévenir les risques psychosociaux, c'est aussi agir collectivement sur leurs causes : la charge de travail, l'organisation du travail et le respect de l'équilibre des temps de vie.



SALAIRES

LE CONSTAT : LA STAGNATION SALARIALE

Pour les ingés, cadres et techs, l'évolution des salaires n'a pas suivi celle des autres catégories professionnelles :

Depuis les années 90, **nos salaires n'ont augmenté que de 1 %**, quand ils ont augmenté de 14 % pour l'ensemble des salarié·es du privé (*Insee, 2024*).

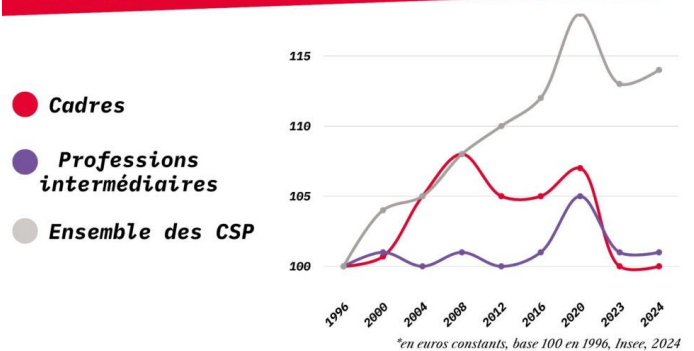
De plus, **nos salaires n'ont toujours pas retrouvé leur niveau d'avant la crise inflationniste post-Covid 19**.

Une personne payée au salaire médian brut en 2021 (2 620 euros) a perdu 3,5 points de salaire aujourd'hui ...

Et pendant ce temps-là, **la rémunération des PDG en France a augmenté 3,3 fois plus que nos salaires** (*Oxfam, 2026*).

Les projections macroéconomiques anticipent la poursuite de l'inflation en 2026 (*Banque de France*)

Évolution du salaire net moyen dans le secteur privé



Dans le même temps, les aides aux entreprises continuent d'augmenter.

D'après le Sénat, elles atteignaient 211 milliards d'euros en 2023, financées principalement par nos impôts. Parmi ces aides, **les exonérations de cotisations sociales ont augmenté de 30 % entre 2019 et 2023** (*Rapport Bozio-Wasmer*).

Pourquoi ? Parce que contrairement à nos salaires, leur hausse dépend du niveau de l'inflation !

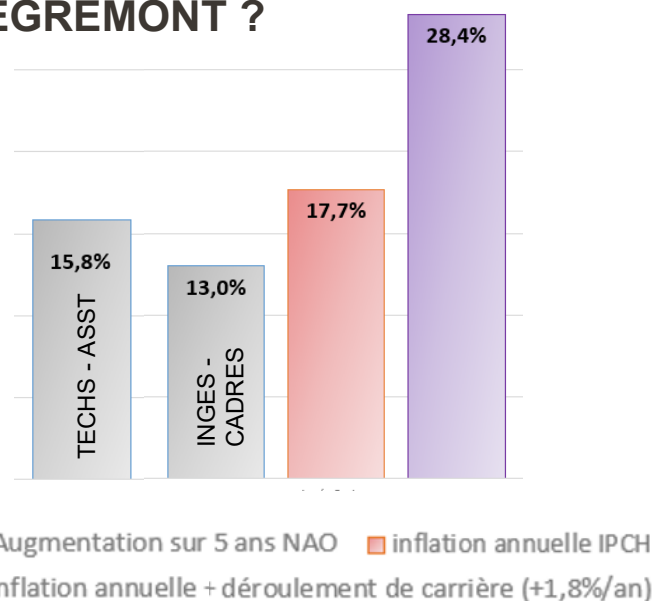
ET CHEZ SUEZ INTERNATIONAL - DEGRÉMONT ?

Une politique salariale dans une entreprise doit a minima couvrir deux objectifs :

- ❶ Compenser l'inflation
- ❷ Permettre la progression de salaire hors inflation, pour assurer le déroulement de carrière

Or, chez Suez, ni l'un ni l'autre ne sont assurés pour tous et toutes :

- ❖ 1 seule AG en 11 ans : aucune compensation de l'inflation cumulée
- ❖ Les AI ne permettent pas de rattraper l'inflation ET assurer le déroulement de carrière



La CGT revendique des augmentations de salaire tous les ans pour toutes et tous, au moins égales à l'inflation + 1,8 %, permettant le doublement du salaire sur la carrière pour reconnaître la qualification et l'expérience de chacun·e.

PARTS VARIABLES

L'Ugict-CGT revendique l'intégration du pivot de la Part Variable (PV) dans le salaire. Aujourd'hui, lorsque les résultats financiers du Groupe sont inférieurs à 90 % de l'objectif, la PV peut fortement baisser.

Nos propositions

- Intégrer le pivot de la PV dans le salaire
- Empêcher que la PV s'effondre quand les objectifs financiers ne sont pas atteints
- Garantir une base de rémunération plus stable et prévisible

Concrètement pour vous

- Rémunération moins dépendante des aléas économiques
- Disparition du risque de voir votre PV s'effondrer
- Meilleure visibilité et stabilité de vos revenus



2025

Seule l'Ugict-CGT a porté et obtenu l'introduction d'un indicateur Free Cash Flow (trésorerie) plus réaliste et la diminution du poids de la prise de commandes dans le calcul de la PV E&C. Ce qui a permis de limiter la baisse de la PV.

NOS PRIORITÉS 2026-2029

- **Des Augmentations Générales (AG) annuelles pour toutes et tous**, permettant le maintien du pouvoir d'achat
- **Egalité professionnelle femmes / hommes réelles** : politique active de recrutement et d'évolution vers les métiers techniques; fin de tout écart salarial
- **Transparence salariale appliquée** : préparer la transposition de la Directive et négocier son application dans l'entreprise au plus tôt
- **Intégration du pivot des Parts Variables dans le salaire**
- **Indicateurs de Parts Variables réalistes et négociés**



TEMPS DE TRAVAIL & FORFAIT JOURS

FORFAIT JOURS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le forfait jours permet de décompter le temps de travail en jours travaillés sur l'année*, et non plus en heures.

Introduit à l'origine pour les cadres supérieurs, il a été généralisé aux Ingénieurs et Cadres (IC) autonomes.

**plafonné à 215 jours chez Suez International - Degremont*

Le troc initial (jamais respecté)

Historiquement, pour compenser la contrainte du forfait jours, une majoration salariale de +30 % des minima de grilles était prévue par rapport aux IC aux 35h. Dans les faits, cette revalorisation est restée invisible.

CE QUE DISENT LES CHIFFRES

La surcharge n'est pas un problème individuel ou une mauvaise organisation de la part des salarié·es. C'est une dérive structurelle :



63%* des ingés/cadres déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, dont 28%* qui déclarent travailler plus de 45 heures par semaine.

**Baromètre Viavoice / Secafi 205*



77%* déclarent avoir déjà travaillé pendant leurs jours de repos.

CE QUE DIT LE DROIT EUROPÉEN

Le forfait jours n'est pas une zone de non-droit. L'employeur a des obligations strictes.

Les obligations de la Direction

- ❶ **Garantir** un suivi effectif et quantifié de la charge de travail.
- ❷ **Respecter** les repos obligatoires (11h consécutives par jour, soit moins de 13h de travail maximum, et 35h consécutives par semaine).
- ❸ **Organiser** un entretien annuel obligatoire dédié exclusivement à la charge de travail et à l'équilibre vie pro/vie perso.

Rappel juridique

Le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a **condamné la France à 5 reprises** pour le manque de garde-fous du forfait jours.

En cas de non-respect du suivi de la charge par l'employeur, le forfait jours peut être annulé par les juges, entraînant le paiement de toutes les heures supplémentaires effectuées !

LE CALCUL DU TRAVAIL GRATUIT

Faisons le calcul concret pour les ingénieurs et cadres chez Suez :

En théorie : un salarié aux 35h travaille 7h20/jour (base annualisée). Avec 12 JRTT, la compensation correspond à environ +25 min/jour, soit une journée cible autour de 7h45.

La réalité : Selon le dernier baromètre Ugict-CGT, la durée moyenne de travail des Ingés Cadres est de **44h30 par semaine**, soit **8h54 / jour**.

Pour compenser réellement une semaine de 44h30 sans revalorisation de salaire, **il faudrait 33 JRTT supplémentaires, soit un total de 46 JRTT par an !**

Le constat est sans appel : Tout travail au-delà de 7h45 par jour est du temps offert à la Direction. Ci-dessous, le bénévolomètre; il permet de mesurer ce temps offert.

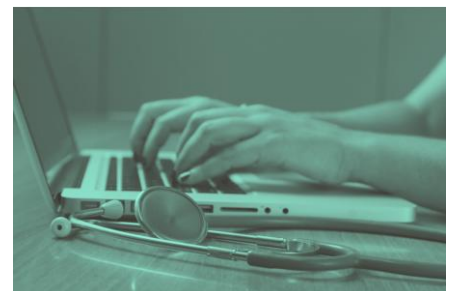
Durée journalière de travail	07:45	08:00	08:30	09:00	09:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00
Dépassement équivalent en journées de travail	0	7	21	35	49	62	76	90	104	118
En fin d'année, j'aurais travaillé gratuitement depuis le :	NC	22-déc	02-déc	12-nov	22-oct	03-oct	15-sept	26-août	05-août	16-juil

RISQUES MAJEURS POUR NOTRE SANTÉ

Travailler le soir, anticiper le lundi pendant son week-end, répondre aux mails en vacances...

Ce sur-engagement met les salarié-es en danger

- Fatigue chronique et épuisement professionnel (Burn-out).
- Conflits dans la vie personnelle et familiale.
- Risques Psychosociaux (RPS) et perte de sens.



NOS PRIORITÉS 2026-2029

- ❶ **Un vrai suivi du temps et de la charge de travail** : Mise en place d'un système d'alerte automatique et opposable dès que le temps de travail ou la charge dérape.
- ❷ **La reconnaissance du travail réel** : Toute heure travaillée au-delà du forfait doit être récupérée ou payée.
- ❸ **Un droit à la déconnexion effectif** le soir et le week-end.
- ❹ **La réduction du temps de travail** : Passage à la semaine de 4 jours pour redistribuer la charge de travail, obtenir une expérimentation.



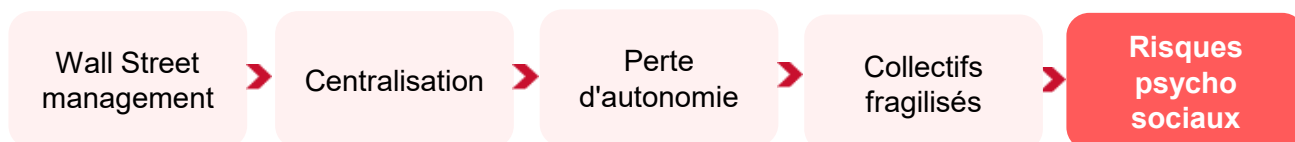
MANAGEMENT ALTERNATIF

La financiarisation de l'économie et le pilotage par les indicateurs ont profondément transformé le travail. Managers, ingés, cadres et techs sont de plus en plus sommés de « se soumettre ou se démettre ».

Les managers sont pris entre des injonctions contradictoires : tenir les objectifs, faire toujours plus avec moins.

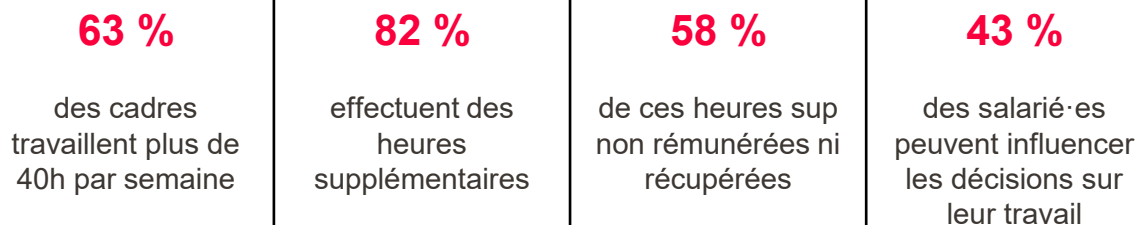


L'ENGRENAGE DU WALL STREET MANAGEMENT



CETTE CRISE DU MANAGEMENT APPELLE UNE TRANSFORMATION DES MODES DE GOUVERNANCE

CE QUE DISENT LES CHIFFRES



Baromètre Viavoice / Ugict-CGT

Une autonomie plus faible qu'ailleurs en Europe

Selon l'IGAS, les organisations françaises à faible autonomie sont 6,5 points plus nombreuses que la moyenne européenne.

Pouvoir influencer son travail : la France à la traîne



Eurofound, European Working Conditions Survey

LE MANAGEMENT N'EST DURABLE QUE SI LES SALARIÉ·ES GARDENT LEUR POUVOIR D'AGIR

LE MANAGEMENT ALTERNATIF : UNE AMBITION SYNDICALE, PAS UNE MODE

Le management alternatif n'est ni une mode, ni une méthode de développement personnel. C'est une ambition syndicale de l'Ugict-CGT pour remettre le travail au cœur des décisions et redonner du pouvoir d'agir.

CE QUI PÈSE SUR LES MANAGERS

- Tenir les objectifs sans les moyens ni le temps
- Appliquer des décisions imposées, non partagées
- Faire toujours plus avec moins
- Accompagner des équipes sous tension, sans soutien

RISQUES POUR LA SANTÉ, LE TRAVAIL

- Souffrance éthique (perte de sens)
- Travail empêché
- Dérives managériales, perte d'autonomie, conflits de valeurs
- Cadres sous tension avec des temps de travail qui explosent



**LE MANAGEMENT ALTERNATIF
N'EST PAS UNE UTOPIE**

**IL SE CONSTRUIT DÉJÀ,
ENTREPRISE APRÈS
ENTREPRISE**

NOS PRIORITÉS 2026-2029

- ❶ **Démocratie au travail** : espaces d'expression sur le travail réel, droit au désaccord, rôle renforcé du CSE.
- ❷ **Autonomie et expertise reconnues** : droit à l'expérimentation, droit à l'erreur, réduction du reporting excessif, évaluation fondée sur la qualité du travail réalisé.
- ❸ **Collectifs reconstruits** : objectifs collectifs, coopération plutôt que compétition, transmission des savoirs reconnue, temps dédiés à la coopération.
- ❹ **Santé et dialogue social exigeant** : prévention primaire, droit à la déconnexion, risques psychosociaux intégrés à l'évaluation des risques (DUERP).
- ❺ **Droit d'alerte et de refus** : droit de refus et de proposition alternative protégé (carrière, rémunération), protection renforcée des lanceur·ses d'alerte.



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

IA : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Chez Suez, l'IA n'est plus une hypothèse : outils métiers (Aquadvanced, Qualiwaste, Autodiag, CoDAI), assistants génératifs (Copilot, SecureGPT)...

La transformation est en cours, pilotée par la Direction.

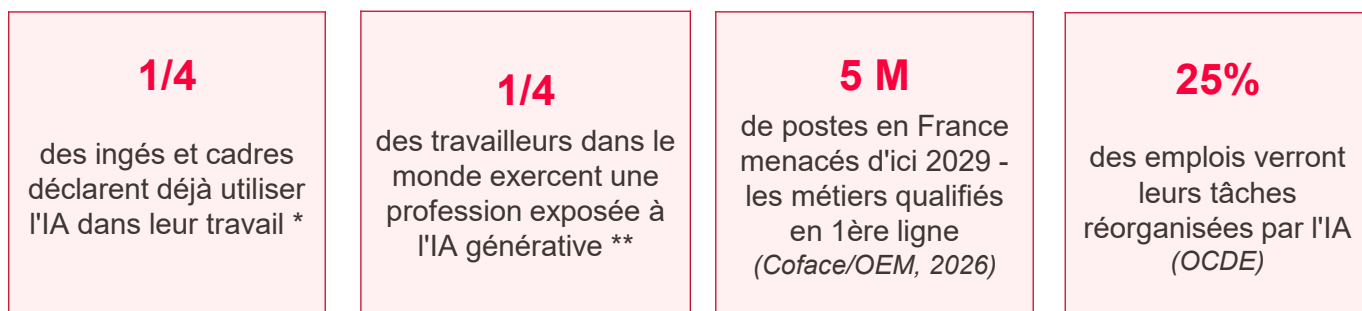
Le management algorithmique se développe en parallèle : suivi en temps réel des indicateurs de performance, accélération des prises de décision.



Des usages de l'IA montrent qu'elle peut être utile

Si elle complète l'expertise humaine, mais dangereuse si elle s'y substitue

CE QUE DISENT LES CHIFFRES



**Baromètre Viavoice / Secafi 2025 // **OIT (mai 2025) : la plupart des emplois seront transformés plutôt que supprimés à condition que la transition soit gérée par le dialogue social.*

L'IA A UN PRIX CACHÉ : DES HOMMES QU'ELLE EXPLOITE, UNE PLANÈTE QU'ELLE ÉPUISE

Les priorités de régulation des Ingés et Cadres*

Protection des données

27 %

Formation aux outils

19 %

Protection de l'emploi

16 %

CE QUE DIT LE DROIT

L'IA n'est pas une zone de non-droit, avant tout déploiement, la Direction doit :

- ❶ Informer et consulter le CSE avant toute mise en service (code du travail).
- ❷ Mettre à jour l'analyse des risques pro en y intégrant ceux liés à l'IA (charge mentale, RPS).
- ❸ Respecter l'interdiction de toute IA de notation sociale ou de reconnaissance des émotions des salarié-es (règlement européen sur l'IA, art. 5).
- ❹ Garantir un contrôle humain réel sur les décisions automatisées (art. 22 RGPD).

**L'IA N'EST UN PROGRÈS QUE SI LES SALARIÉ-ES
GARDENT LA MAÎTRISE DE SON USAGE**

CHEZ SUEZ LES RÈGLES D'USAGES REPORTENT LA RESPONSABILITÉ SUR LES SALARIÉ·ES

Les règles d'usage de l'IA chez Suez font peser des obligations sur les salarié·es sans garantir les moyens de les respecter.

Annexées au règlement intérieur, elles peuvent entraîner des sanctions.

CE QU'IMPOSENT LES RÈGLES	LE PROBLÈME
Liste des IA approuvées	Les salarié·es doivent utiliser uniquement des IA approuvées or, aucune liste n'est ni publiée, ni communiquée.
Identifier les données personnelles	La responsabilité de niveau Data Protection Officer est déléguée au salarié, sans formation ni mandat. Comme si tout un chacun·e était un expert de la réglementation!
Vérifier systématiquement les résultats IA	Les salarié·es vont donc voir leur charge de travail augmenter au lieu de diminuer, le temps de vérification étant conséquent.
Responsabilité personnelle totale si erreur	Aucune définition claire de la « validation humaine » attendue : chaque salarié·e improvise, sous risque disciplinaire.

RISQUES MAJEURS POUR NOTRE SANTÉ, NOTRE TRAVAIL

- **Intensification** : les salarié·es doivent vérifier les réponses de l'IA pour éviter les erreurs, tout en subissant une augmentation des objectifs au prétexte que l'IA ferait gagner du temps.
- **Déqualification** de nos métiers si l'IA se substitue à l'expertise humaine.
- **Dérives managériales** : suivi temps réel, perte d'autonomie, conflits de valeurs (RPS).
- **Insécurité juridique** individuelle : flou des règles, responsabilité reportée sur les salarié·es.

NOS PRIORITÉS 2026-2029

- **Transparence** sur les IA déployées et évaluation de leurs impacts sur les métiers.
- **Un contrôle social continu** de l'IA, pas une consultation ponctuelle : registre des systèmes déployés, comité de suivi paritaire, clauses de revoyure à chaque évolution...
- **Reconnaissance** des qualifications et **interdiction** de l'IA comme outil d'évaluation des salarié·es.
- **Des formations** pour comprendre, maîtriser et orienter les usages de l'IA dans nos métiers.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Depuis sa création, la CGT agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Pourtant, les inégalités persistent, notamment chez les ICT, avec des écarts qui s'accroissent dans l'accès aux responsabilités. Ces écarts résultent de mécanismes structurels liés aux parcours, aux évaluations et aux rémunérations.

L'ENGRENAGE DE L'OPACITÉ SALARIALE

Les inégalités salariales se déplacent : elles ne sont plus seulement dans les grilles, mais dans l'individualisation des rémunérations (augmentations, primes, bonus, promotions, évaluations).

L'opacité nourrit les écarts

La part variable représente 22 % de la rémunération brute globale dans le secteur privé (Dares, 2023).



CE QUE DISENT LES CHIFFRES

Baromètre Viavoice-Secafi / Ugict-CGT 2026

16 %

écart de rémunération pour les femmes cadres, à temps de travail égal

12 %

écart pour les techniciennes et agentes de maîtrise

22 %

écart salarial moyen toutes activités du secteur privé (Urssaf)

80%

des ICT souhaitent des sanctions plus sévères contre les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale

CHEZ SUEZ INTERNATIONAL - DEGRÉMONT : LA MIXITÉ RESTE UN DÉFI

Une progression insuffisante : la mixité à l'embauche recule de **5 points en 2024** par rapport à 2023, alors que l'accord fixe un objectif de 30 % de femmes recrutées.

Des écarts qui persistent avec la classification : la qualification ne suffit pas à garantir l'égalité salariale : les écarts augmentent à mesure que l'on monte dans les niveaux de classification.

Données chiffrées sur notre périmètre (pourcentage de femmes) :

Filière cœur de métier

Lignes managériales

Mixité à l'embauche

28 %

obj. 30%

29 %

obj. 30%

36 %

**L'ÉGALITÉ NE SE DÉCRÈTE PAS
ELLE SE VÉRIFIE, CHIFFRES À L'APPUI**

ÉGALITÉ PRO : UNE EXIGENCE DE JUSTICE

L'égalité professionnelle n'est ni un affichage ni une obligation administrative : c'est une exigence de justice sociale.

Pour l'Ugict-CGT, elle passe par plus de transparence dans les décisions, des critères objectifs de reconnaissance et l'égalité réelle des parcours, des carrières et des rémunérations.



LES AVANCÉES OBTENUES : DES DROITS CONCRETS

- **Égalité femmes-hommes** : Des objectifs chiffrés pour réduire les écarts
- **Mixité des métiers** : Des dispositifs pour ouvrir les filières aux femmes
- **Parentalité** : Des droits renforcés pour mieux concilier les temps de vie
- **Santé mentale & déconnexion** : Une meilleure prise en compte des risques psychosociaux
- **Harcèlement, VSS et violences conjugales** : Un cadre européen de prévention et de protection

NOS PRIORITÉS 2026-2029

- **Travail de valeur égale, salaire égal**
Comparer les métiers à prédominance féminine et masculine au-delà du poste.
- **Transparence des rémunérations**
Publier les écarts par métier, coefficient et niveau de responsabilité, y compris la part variable.
- **Des rémunérations objectives et contrôlables**
Encadrer primes, bonus et augmentations avec des critères transparents et partagés.
- **Tolérance zéro contre les VSS**
Garantir des dispositifs efficaces de prévention, d'alerte et d'accompagnement des victimes.
- **Une mixité réelle des métiers et des responsabilités**
Atteindre 30 % de femmes dans les filières cœur de métier et les lignes managériales grâce à des recrutements et promotions ciblés.
- **Des conditions de travail adaptées**
Garantir des solutions concrètes : garde d'enfants pérenne, espaces d'allaitement conformes, aménagements adaptés.
- **Une parentalité qui ne pénalise plus les carrières**
Partager les congés liés à la naissance entre les deux parents et neutraliser leur impact sur les évolutions professionnelles.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NE SE DÉCRÈTE PAS

**ELLE SE CONSTRUIT PAR DES DROITS,
DE LA TRANSPARENCE ET DES ACTES CONCRETS**



TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est devenu un mode d'organisation durable du travail. L'accord Suez, signé en 2020, ne répond plus pleinement aux réalités d'aujourd'hui.

Il est temps d'ouvrir une nouvelle négociation afin de garantir un télétravail choisi, encadré et protecteur, qui améliore les conditions de travail plutôt qu'il ne serve à transférer les coûts ou les contraintes sur les salarié·es.

UN CADRE NATIONAL À ACTUALISER

Le télétravail est encadré par un accord-cadre européen (2002) et un Accord national interprofessionnel (ANI).

Mais la loi prévoit peu de garanties concrètes : celles-ci dépendent avant tout de l'accord d'entreprise. C'est pourquoi l'accord Suez doit être renégocié pour mieux protéger les salarié·es.



CE QUE DISENT LES CHIFFRES

EN FRANCE (Observatoire du Télétravail / Ugict-CGT, 2025)

2 jours

de télétravail par semaine en moyenne : un niveau stable depuis 2023

51 %

souhaiteraient pouvoir télétravailler davantage

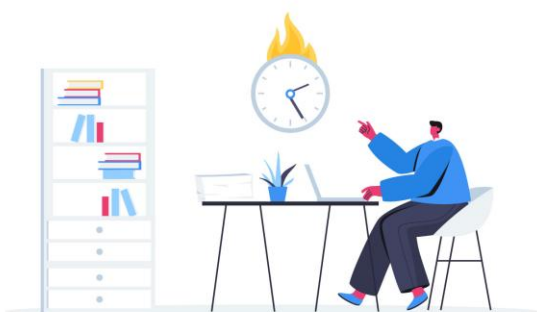
54 %

démissionneraient si le télétravail était supprimé

66 %

n'ont pas été consulté·es sur la réorganisation de leurs espaces de travail

CHEZ SUEZ INTERNATIONAL - DEGRÉMONT



Un télétravail largement installé : en 2025, **90 % des femmes** et **74 % des hommes** télétravaillent, ainsi que **93 % des technicien·nes** et **79 % des ingénieur·es et cadres**, des niveaux supérieurs à la moyenne nationale.

Un accord dépassé : signé en **2020**, l'accord télétravail ne prend plus suffisamment en compte les évolutions des pratiques, des attentes des salarié·es et de l'organisation du travail.

**LE TÉLÉTRAVAIL A CHANGÉ
NOS DROITS DOIVENT ÉVOLUER AUSSI**

TÉLÉTRAVAIL : DES DROITS À RENFORCER

Le télétravail n'est ni un privilège ni une simple faveur managériale : c'est un mode d'organisation durable qui exige des droits collectifs.

Pour l'Ugict-CGT, cela suppose davantage de transparence, des moyens adaptés et un véritable dialogue social.



4 ANS SANS ÉVOLUTION MALGRÉ L'ESSOR DU TÉLÉTRAVAIL

- **Une pratique qui s'est largement développée** : En 2025, 90 % des femmes et 74 % des hommes de Suez International télétravaillent (au niveau Groupe : 45,3 % fin 2024 contre 50,3 % fin 2025).
- **Un accord dépassé** : Signé en 2020, il n'a jamais été renégocié malgré l'évolution des pratiques et des attentes des salarié·es.
- **Des revendications ignorées** : Les propositions portées par la CGT en commission de suivi (jours de télétravail, indemnisation, équipements, droit syndical...) sont restées sans réponse de la Direction.

NOS PRIORITÉS 2026-2029

❶ Renégocier un accord devenu dépassé

Adapter l'accord aux nouvelles pratiques et garantir de nouveaux droits aux salarié·es.

❷ Plus de souplesse

20 jours de télétravail occasionnel supplémentaires par an et la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine.

❸ Garantir les moyens de télétravailler

Indemnité alignée sur le plafond URSSAF et fourniture d'un écran, d'un clavier, d'une souris et d'un téléphone professionnel.

❹ Garantir les droits syndicaux à distance

Accès aux coordonnées professionnelles et possibilité d'organiser des réunions syndicales via les outils numériques..

❺ Protéger les données et les libertés

VPN sécurisé et interdiction de toute surveillance ou traçage permanent de l'activité.

❻ Former au télétravail

Former les managers et les salarié·es au management à distance, au droit à la déconnexion et à la prévention de l'isolement.

❼ Rendre le télétravail plus transparent

Présentation annuelle d'un bilan chiffré et genré du télétravail sur le périmètre de Suez International.

**POUR UN TÉLÉTRAVAIL
CHOISI, PROTÉGÉ ET NÉGOCIÉ**



DIVERSITÉ

Les ingénieur·es, cadres et technicien·nes ne sont pas épargné·es par les discriminations au travail : racisme, sexisme, LGBTphobies, discriminations liées à l'état de santé, au handicap, à l'âge, à l'origine ou aux convictions.

Trop souvent invisibilisées, ces discriminations fragilisent les parcours, dégradent les conditions de travail et creusent les inégalités. Elles exigent une politique de prévention ambitieuse, des droits collectifs renforcés et un engagement durable de l'entreprise.

Garantir l'égalité de traitement, c'est reconnaître les compétences de chacune et chacun, favoriser l'innovation et renforcer l'engagement des salarié·es.

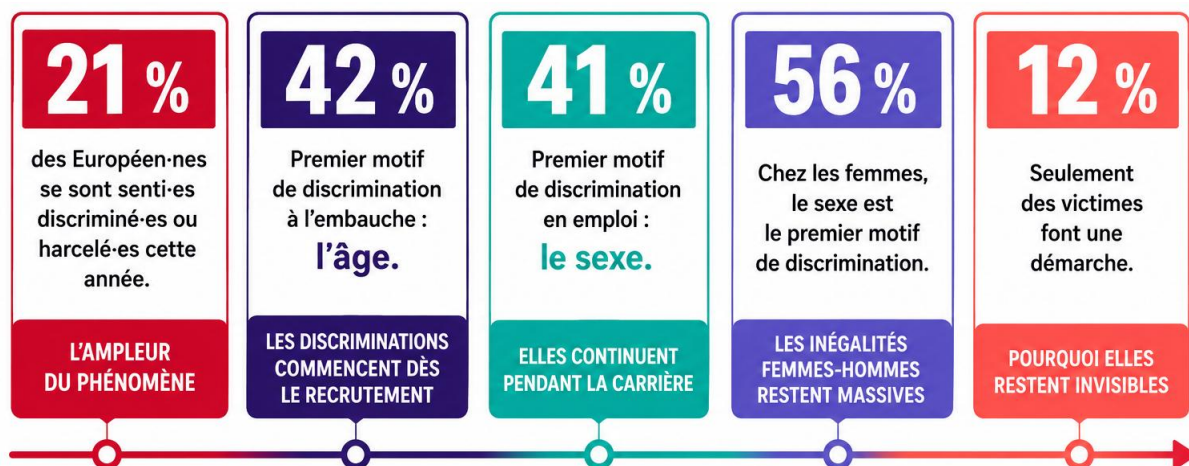


UNE DISCRIMINATION MASSIVE... MAIS INVISIBLE

Les discriminations au travail restent largement sous-estimées. Sexe, état de santé, handicap, âge ou origine : elles jalonnent encore trop souvent les parcours professionnels.

Pourtant, la plupart des situations ne sont pas signalées. Peur des représailles, manque de confiance ou banalisation des comportements : trop de salarié·es renoncent encore à faire valoir leurs droits.

LES 5 CHIFFRES QUI ALERTENT



Eurobaromètre spécial Discrimination (2023) ; Insee Première n°1983 (2023) ; 18e baromètre Défenseure des droits / OIT (déc. 2025)

CHEZ SUEZ INTERNATIONAL - DEGRÉMONT

Contrairement à l'égalité femmes-hommes, aucun indicateur public ne permet aujourd'hui de mesurer les autres discriminations (origine, handicap, âge, orientation sexuelle...).

Sans données, pas de prévention efficace.

Le seul chiffre disponible montre que le taux d'emploi des travailleur·ses en situation de handicap reste inférieur à l'obligation légale de 6 %.

**LES DISCRIMINATIONS NE SONT PAS UNE FATALITÉ
DES DROITS COLLECTIFS PEUVENT LES FAIRE RECULER**

NOS PRIORITÉS 2026-2029

Un groupe international comme SUEZ doit être exemplaire dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.

• Une négociation dédiée aux discriminations

Sortir du « fourre-tout » QVCT et ouvrir une négociation obligatoire spécifique sur la prévention et la lutte contre toutes les discriminations.

• Un accord Groupe ambitieux et chiffré

Renégocier les accords arrivés à échéance et fixer des objectifs mesurables, suivis dans le temps.

• Atteindre 6 % de salarié-es en situation de handicap

Porter l'objectif Groupe 2030 au niveau de l'obligation légale et renforcer les actions de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

• Des indicateurs pour mesurer les inégalités

Créer des indicateurs croisés (« nuages de points ») permettant d'identifier les écarts de carrière et de rémunération liés aux différents critères de discrimination.

• Un dispositif d'écoute et de protection des victimes

Mettre en place un dispositif indépendant, accessible et sécurisé, à l'image des dispositifs développés contre les violences sexistes et sexuelles.

• Des parcours professionnels réellement sécurisés

Garantir l'accompagnement des salarié-es étranger-es, binationaux et des personnes en situation de handicap, pour prévenir les ruptures de parcours et favoriser le maintien dans l'emploi.



La diversité ne se décrète pas, elle se construit par des droits, des moyens et un engagement collectif.

Parce qu'aucune discrimination n'est acceptable, l'UGICT-CGT continuera d'agir pour garantir à chacune et chacun les mêmes droits, les mêmes opportunités et le même respect tout au long de sa carrière.

**LA DIVERSITÉ EST UNE RICHESSE
L'ÉGALITÉ DES DROITS EN EST LA CONDITION**



ENVIRONNEMENT

Les engagements environnementaux de Suez doivent se traduire dans les actes. Une stratégie durable ne peut se limiter à des objectifs affichés : elle doit interroger l'ensemble de la chaîne de valeur et donner toute leur place aux salarié·es.

Pour les ingés, cadres et techs, la cohérence entre les valeurs défendues et le travail réalisé est devenue une attente majeure. Le sens du travail passe aussi par la capacité à contribuer à une transition réellement durable et juste.



CE QUE DISENT LES CHIFFRES

Stockholm Resilience Centre ; WWF ; UNESCO ; Banque mondiale

7 / 9	- 85 %	2,4 Md	+ 70 %
limites planétaires déjà franchies; mettant en péril la stabilité du système Terre	des populations d'espèces d'eau douce ont disparu depuis 1970	de personnes vivent dans des zones de stress hydrique	de déchets produits dans le monde d'ici 2050 si rien ne change

**L'URGENCE CLIMATIQUE N'ATTEND PAS
NE DEMANDONS PLUS AUX SALARIÉS DE LAISSER
LEUR CONSCIENCE ENVIRONNEMENTALE AU VESTIAIRE**

L'ENVIRONNEMENT : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

UNE RESPONSABILITÉ QUI DÉPASSE LES FRONTIÈRES DE L'ENTREPRISE

Le devoir de vigilance s'exerce sur toute la chaîne de valeur.

Or, près des 3/4 des émissions d'une entreprise proviennent de ses fournisseurs, sous-traitants et clients (scope 3).

La responsabilité environnementale ne s'arrête donc pas aux portes de l'entreprise.



Scope 1 (émissions directes)

10 %

Scope 2 (énergie achetée)

15 %

Scope 3 (chaîne de valeur, amont/aval)

75 %

CDP, 2024

SANS DÉMOCRATIE SOCIALE, IL N'Y A PAS DE VIGILANCE

Sans les salarié·es et leurs représentant·es, une politique environnementale reste déclarative.

L'Ugict-CGT revendique leur pleine participation à la gouvernance environnementale.

CE QUE NOUS AVONS DÉJÀ OBTENU GRÂCE À NOTRE PRÉSENCE AU CEE

- ❶ Création du Groupe de Travail Environnement en 2023
- ❷ Avis du CEE pris en compte avant publication du rapport de durabilité en 2025 et 2026
- ❸ Co-construction du Standard travail sous conditions climatiques extrêmes

NOS PRIORITÉS 2026-2029

- ❶ **Commission environnementale du CSE** : Contrôler les objectifs, les moyens engagés, proposer des alternatives et pouvoir déclencher une procédure de danger grave et imminent.
- ❷ **Droit d'expression, de refus et de proposition alternative** : Pouvoir refuser une pratique contraire à l'éthique professionnelle et proposer une solution alternative.
- ❸ **Former tous les salariés** : Formation obligatoire aux enjeux de la transition écologique dans tous les parcours professionnels.
- ❹ **Conditions climatiques extrêmes** : mettre en application le standard, le réviser pour qu'il soit en cohérence avec les réalités du travail en extérieur comme en intérieur.
- ❺ Créer une **Commission des Activités Sociales, Culturelles et Écologiques**, espace démocratique ouvert à l'ensemble des salariés.

**TRANSITION ENVIRONNEMENTALE
NI SANS NOUS, NI CONTRE NOTRE EXPERTISE**



FORMATION PROFESSIONNELLE

Un droit à se former tout au long de la vie professionnelle

Se former, c'est évoluer et préparer l'avenir.

C'est un droit pour chaque salarié·e et un atout pour l'entreprise.

L'Ugict-CGT agit pour que ce droit soit effectif, accessible à toutes et tous, et doté des moyens nécessaires.

LE CONSTAT EN EUROPE ET EN FRANCE

L'Union européenne a fixé un objectif : 60 % des adultes doivent suivre une formation chaque année d'ici 2030. En France, l'effort des entreprises reste très inégal selon les catégories socioprofessionnelles : la formation profite d'abord à celles et ceux qui en ont le moins besoin.



60 %

objectif UE : adultes
formés chaque année
d'ici 2030

68 % / 33 %

accès à la formation :
cadres / ouvriers (France)

3,7 %

de la masse salariale
investis par les entreprises
françaises

Insee-Dares (2022-2023), Eurostat / socle européen des droits sociaux

ET CHEZ SUEZ INTERNATIONAL – DEGRÉMONT ?

Budget formation E&C France (% de la masse salariale)



11 %

Des formations
demandées ont été
refusées en 2024

67,2 % / 51,5 %

salarié·es formé·es :
cadres / non-cadres (2024)

86,7 %

de salarié·es formé·es,
elearning et formations
obligatoires inclus

Commission Formation du CSE de l'UES Suez International - Degrémont

FORMER AUJOURD'HUI, C'EST PRÉPARER DEMAIN

LES AVANCÉES OBTENUES

- Obtention d'un observatoire paritaire des emplois et des compétences actant la participation des organisations syndicales aux décisions sur l'évolution des métiers. (GEPP 2026)
- Création d'un mentorat senior indemnisé pour transmettre les savoir-faire critiques.
- Renforcement des financements pour les emplois en transformation ou vulnérables (jusqu'à 8 000 €).
- Obtention d'un premier suivi des indicateurs sur 3 ans (2024), à reconquérir après sa suppression en 2025.
- Présentation d'un retour d'expérience complet sur le programme Skill-up.



NOS PRIORITÉS 2026-2029

• Un accès à la formation pour toutes et tous

Réduire les inégalités d'accès entre cadres et non-cadres et développer la formation des publics les moins formés.

• Faire de la transmission des savoirs une priorité

Déployer le mentorat senior et l'observatoire des emplois et des compétences. Reconnaître le tutorat par du temps dédié et une juste rémunération.

• Reconnaître celles et ceux qui transmettent les savoirs

Mettre en œuvre dès 2026 le programme de reconnaissance des formateurs et formatrices internes, sans nouveau report.

• Un effort de formation à la hauteur des enjeux

Porter l'effort de formation à au moins 4,5 % de la masse salariale et réinvestir les économies du distanciel dans les formations liées aux transformations des métiers (IA, transition écologique...).

• Un véritable suivi des refus de formation

Publier chaque année le nombre de refus, leurs motifs et leur répartition par catégorie de salarié·es.

• Une transparence sur les moyens de formation

Présenter chaque année en commission les principaux indicateurs : investissement formation, évolution sur 3 ans et bilan des actions.

FORMER

TRANSMETTRE

RECONNAÎTRE



ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLES DU CSE

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) ne sont ni un cadeau de l'entreprise, ni la propriété d'un syndicat.

Elles sont une conquête sociale issue de la création des comités d'entreprise en 1945.

Depuis 80 ans, leur principe est inchangé : elles sont financées par l'employeur et gérées par les élu·es du personnel.

LES ASC APPARTIENNENT À TOUS LES SALARIÉ·ES

Elles ne sont ni celles de la CFTC, ni de l'Ugict-CGT ni d'aucun syndicat.

Les élections déterminent uniquement les orientations données à leur gestion.



COMMENT ÇA MARCHE CHEZ SUEZ INTERNATIONAL – DEGRÉMONT ?

Le budget des ASC est garanti par l'accord d'entreprise :

il est financé par un pourcentage de la masse salariale, quel que soit le syndicat majoritaire au CSE.

Si le bureau du CSE est aujourd'hui composé d'élu·es CFTC, **les ASC fonctionnent avant tout grâce au travail des 4 salarié·es permanent·es et de 42 bénévoles*** qui animent les commissions.

**des collègues de toutes sensibilités qui animent sur leur temps les commissions Famille, Vacances, Culture, Sport*

LES ASC EN QUELQUES CHIFFRES

1 031

salarié·es
couvert·es

1 268 k€

de subvention
ASC en 2025

1 110 €

en moyenne
par salarié

3 912

dossiers de
remboursement
traités

Source : bilan d'activité et comptes 2025 du CSE ; règlement intérieur du CSE (2024) ; livret du CSE (2025).

**AVEC L'UGICT-CGT, LES MÊMES ASC...
AVEC PLUS D'ÉQUITÉ**

AVEC L'UGICT-CGT LA CONTINUITÉ, AVEC PLUS DE JUSTICE SOCIALE

SI CE N'EST PLUS LA CFTC, TOUT CHANGE ? **FAUX**

Les ASC ne reposent pas sur une étiquette syndicale. Elles sont financées par l'entreprise, gérées par des salarié·es permanent·es du CSE et animées chaque année par des dizaines de collègues bénévoles.

Changer de majorité ne supprime ni le budget, ni les salarié·es du CSE, ni les commissions. Ce qui change, c'est uniquement les choix faits par les élu·es sur l'utilisation de ce budget.



✓ CE QUI NE CHANGERAIT PAS

- ❶ Le **financement des ASC est garanti** par l'accord d'entreprise et lié à la masse salariale.
- ❷ Les **4 salarié·es permanent·es** du CSE restent en poste avec leurs propres accords collectifs.
- ❸ Les **42 bénévoles** continuent d'animer les commissions (Famille, Vacances, Culture, Sport...).
- ❹ Les **prestations et les barèmes existants restent applicables** tant que les élu·es ne décident pas collectivement de les faire évoluer.

+ CE QUE L'UGICT-CGT AMÉLIORERAIT

- ❶ Mieux soutenir les **familles monoparentales**.
- ❷ Renforcer les aides pour **les bas salaires**.
- ❸ Utiliser une partie des **704 k€* de réserves** pour améliorer les prestations.
- ❹ **Associer les salarié·es aux décisions** grâce à des consultations régulières sur les priorités des ASC.
- ❺ **Créer une commission transition environnementale**, espace démocratique ouvert à l'ensemble des salarié·es.

* Source : bilan d'activité et comptes 2025 du CSE

AUJOURD'HUI, L'UGICT-CGT AU CSE, C'EST...

- ❶ **Défendre le pouvoir d'achat** : Renforcer les subventions pour les bas salaires.
- ❷ **Mieux utiliser le budget** : Réduire des réserves devenues trop importantes (704 k€).
- ❸ **Plus de justice et de transparence** : Revaloriser les aides et publier des bilans par site et catégorie.

LES ASC RESTENT LES PRIORITÉS CHANGENT



POURQUOI FAIRE CONFIANCE À L'Ugict-CGT?

Nous n'avons pas tout obtenu. Mais nous avons toujours porté vos intérêts et défendus vos droits, partout là où les décisions se prennent :

- Notre UES Suez International - Degrémont,
- Le Groupe,
- Le Comité d'Entreprise Européen.

Les 29, 30 septembre et 1^{er} octobre

**Ce que nous avons commencé...
aidez-nous à le poursuivre.**

*Retrouvez les actus
sociales **ICI***



**ENSEMBLE, FAISONS GRANDIR
LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL.
VOTEZ ET FAITES VOTER Ugict-CGT**



