

UES Veolia Eau - Générale des Eaux
NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023
Procès-verbal de désaccord

ENTRE

La Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, représentée par Monsieur Michel Porcel,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

La CFDT, représentée par Madame Karine FEY, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération Interco CFDT

La CFE-CGC, représentée par Madame Patricia BEHAL, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Générale des Eaux

La CGT, représentée par Monsieur Vincent HUVELIN, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union nationale des syndicats CGT de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux

FO, représentée par Madame Séverine ALLAIN, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par l'Union générale des syndicats FO Veolia Secteur Eau

d'autre part,

En application de l'article L 2242-1 et suivants du Code
annuelles obligatoires des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux relatives aux
rémunérations se sont ouvertes le 18/11/ 2022 au sein de la CNNC et se sont poursuivies
les 24/11/22, 27/01/2023 et le 9/02/2023.

Les organisations syndicales ont fait part de leurs demandes par tracts annexés au présent
protocole :

- des 16/11/22, 21/11/22, 22/11/22, 02/02/23 et le 08/02/23 pour l'Union Générale
des Syndicats FO Veolia Secteur Eau,
- du 18 /11/ 22, 16/12/22, 31/01/23, et le 10/02/23, pour la CFDT de l'UES Veolia Eau
- Générale des Eaux,
- des 18/11/22, 13/12/22, 01/02/22, 08/02/22 et le 10/02/23 pour la CGT UES Veolia
Eau Générale des Eaux,
- des 17/11/22, 29/11/22, 01/02/23 et 08/02/22 pour la CFE-CGC,

et exprimé en réunion les revendications salariales qu'elles souhaitaient aborder lors de ces
négociations.

Dans le cadre de ces négociations, la Direction a remis aux organisations syndicales
nationales, en retour de leurs revendications exprimées :

- le 18 novembre 22, les documents d'informations sociales et les différents éléments
disponibles ont été présentés et commentés en réunion ;
- les 27 janvier et 9 février 2023, les mesures qu'elle proposait.

La CFDT a déposé,

- le 12 janvier 2023, un préavis de grève demandant la fixation d'une date de réunion
avant le 27 janvier et rappelait ses revendications, pour une cessation du travail
entre le 19/01/23 à 00h01 et le 20/01/23 7h30.
- le 12 janvier 2023, un préavis de grève demandant la fixation d'une date de réunion
avant le 27 janvier et rappelait ses revendications, pour une cessation du travail
entre le 23/01/23 à 08h00 pour une durée illimitée.
- le 20 janvier 2023 une levée de préavis de grève illimité à partir du 23/01/23.
- le 30 janvier 2023, un préavis de grève rappelant ses revendications, pour une
cessation du travail entre le 08/02/23 à 00h01 et le 09/02/23 7h30.

Le 17 février 2023, la Direction a ouvert à la signature des organisations syndicales
nationales représentatives le présent Protocole d'accord de Négociation Annuelle
Obligatoire pour 2023 reprenant l'ensemble de ses dernières propositions.

1. Constat de désaccord

Ce protocole d'accord n'a été signé par aucune organisation syndicale.

En conséquence, les parties constatant qu'au terme de la négociation n'ayant abouti sur les sujets ayant donné lieu à négociation, le présent procès-verbal de désaccord a été établi, conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail.

2. Etat des propositions respectives

Les organisations syndicales ont transmis à la Direction ou exprimé en réunion les revendications salariales qu'elles souhaitaient aborder lors de ces négociations (celles-ci sont jointes en annexe).

Les dernières propositions de la Direction figurent dans le protocole d'accord, également joint en annexe, soumis à la signature des organisations syndicales.

3. Mesures unilatérales

Suite à cette absence d'accord, la Direction de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux entend appliquer unilatéralement les mesures suivantes :

3.1 Dispositions applicables aux salariés en indice

3.1.1 Dispositions générales

Une enveloppe globale de 4% d'évolution de la masse salariale de la population en indice se répartissant comme suit :

- **une augmentation générale de 2%**, à effet du 1er janvier 2023

Important : au titre de la NAO 2023 cette augmentation générale ne portera pas uniquement sur la revalorisation du point d'indice UES, mais elle est étendue à un certain nombre d'éléments

Dans ce cadre cette évolution générale de 2% :

- portera notamment le montant de la **valeur du point UES** de 5,0273€ à **5,1278€** bruts/mois .
- sera appliquée aux éléments suivants : la majoration d'expérience, le complément indiciaire, l'écart individuel, les compléments de grille UES NAO 2011, NAO 2019 et NAO 2022, la GGR, le 13^e mois, le ½ mois, les écarts de transposition, FHS, majorations travail posté.

- **une enveloppe globale réservée aux augmentations individuelles promotionnelles est fixée à 1%** de la masse salariale correspondante.

Entrent dans cette enveloppe :

- les changements de grille
- et l'attribution d'écarts individuels.

Sont en revanche exclues de ce dispositif les primes exceptionnelles.

- une **enveloppe égale à 0,2%** de la masse salariale correspondante réservée à la réduction des inégalités femmes hommes,
- l'enveloppe concernant la mise en œuvre du dispositif GVT (évolution à l'expérience) au titre de l'année 2023 représentant globalement à **0,8%** de la masse salariale.

3.1.2 Dispositifs spécifiques

- Dispositif visant les salariés "bloqués" en haut d'échelle

Les salariés bloqués à l'indice maximum de leur grille depuis 3 ans et plus et qui n'ont pas bénéficié de mesure salariale individuelle depuis 3 ans et plus percevront un écart individuel annuel de **303€ bruts** qui sera versé mensuellement (**22,50€ bruts**) 13,5 fois dans l'année.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié devra :

- être au dernier indice de la grille depuis au moins le 1er janvier 2020,
- ne pas avoir bénéficié de mesures individuelles (changement de grille ou versement d'un écart) depuis le 1er janvier 2020.

- Disposition particulière relative aux salariés concernés par le versement d'un différentiel SMIC

Le dispositif de « rattrapage » du SMIC existant jusqu' alors est supprimé.

Désormais, le respect du SMIC mensuel devra être pris en compte directement dans le cadre des éléments constituant la rémunération de base et notamment en versant ou en adaptant le montant de l'écart individuel de rémunération.

3.1.3 Autres mesures

- Rémunération annuelle minimale

La rémunération de base mensuelle versée sur 13,5 mois, des salariés des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, hors éléments variables, pour un temps plein et pour une année complète de présence, hormis les éléments de rémunération versés en 2023 au titre de l'année 2022 est **revalorisée de 3,5%** et est porté de **21 450€ à 23 000€**.

➤ **Revalorisation des indemnités AIE**

Le montant minimal des indemnités ci-dessous, figurant dans l'annexe 2 à l'accord interentreprises de l'UES, **est revalorisé de 3,5%** et est porté aux valeurs ci-après et ne pourra être inférieur à celles -ci :

- Indemnité de travaux sales, pénibles ou durs : **1,167€ (par ½ journée)**
- Indemnités de repas : **4,59 €**
- Prime de conduite de véhicule (taux journalier) : **0,202 €**

Concernant les indemnités de travaux sales, pénibles ou durs, en complément de cette revalorisation socle, les établissements qui, en 2022, n'ont pas augmenté ou qui ont procédé à une augmentation inférieure à 3,5% leur dispositif conventionnel, appliqueront, à compter du 1er janvier 2023 :

- une revalorisation de 3,5% (en cas de non revalorisation),
- un complément de revalorisation à celle effectuée en 2022 afin de la porter à 3,5%.

3.2 Dispositions concernant les salariés cadres hors indice

3.2.1 Une enveloppe globale d'augmentation de 3,8%

- Une enveloppe de référence de 3,6% de la masse des rémunérations de référence (présents/présents) est réservée à l'évolution des situations individuelles (rémunération Fixe et Part variable)
- Une enveloppe complémentaire de 0,2% de la masse des rémunérations de référence (présents/présents) sera notamment consacrée aux mesures visant à pallier aux écarts de rémunération fixe entre les femmes et les hommes, aux mesures en faveur des cadres âgés de moins de 30 ans et de moins de 5 ans d'ancienneté.

Dans le cadre de la campagne 2023, tous les cadres bénéficieront d'une augmentation individuelle minimale de 1% de leur rémunération fixe, (sauf situations particulières).

3.2.2 Revalorisation des rémunération minimales

Pour les cadres (niveaux de classification 6.1 à 8.1), les valeurs de la rémunération fixe minimale brute annuelle de référence, pour un temps plein et pour une année complète de présence, sont **revalorisés a minima de 3.5%** et sont portés à :

6.1	37 785€
6.2	39 985€
6.3	42 780€
7.1	51 740€
7.2	51 862€
7.3	52 938€
8.1	61 180€

3.3. Dispositions complémentaires

3.3.1 Revalorisation des allocations enfant à charge

Le montant minimum de l'allocation enfant à charge figurant dans l'annexe 2 à l'accord interentreprises de l'UES **est revalorisé de 5%** et est porté aux valeurs ci-après :

- pour 1 enfant, elle est portée de 20,74€ à **21,78€**,
- pour 2 enfants, elle est portée de 41,48€ à **43,55€**,
- pour enfants et plus, elle est portée de 62,22€ à **65,33€**.

3.3.2 Revalorisation du barème minimum de la médaille du travail

Le montant minimum de la médaille du travail figurant dans l'annexe 2 à l'accord interentreprises de l'UES **est revalorisé de 10%** et est porté aux valeurs ci-après :

- pour la médaille d'argent décernée après 20 ans de services, est porté de 200,89€ à **220€**,
- pour la médaille de vermeil décernée après 30 ans de services, est porté de 294,39€ à **325€**,
- pour la médaille d'or décernée après 35 ans de services, est porté de 530€ à **580€**,
- pour la grande médaille d'or décernée après 40 ans de services, est porté de 530€ à **580€**.

3.3.3 Dispositif bourse d'études supérieures

Le dispositif bourse d'études supérieures défini par les dispositions de l'accord du 5 janvier 2010 et ses avenants successifs, fait l'objet d'une mesure exceptionnelle limitée à la seule année universitaire 2023-2024.

Dans ce cadre spécifique et limité dans le temps, le dispositif bourse d'études supérieures **est revalorisé de 10%** et est porté aux valeurs ci-après :

- le quotient familial est **porté de 18 000€ à 19 800€**,
- le montant de la bourse accordée par foyer est revalorisé de **10%**, portant ainsi les montants à :

	1er étudiant	2ème étudiant	3è étudiant
Logé chez les parents	de 1 000€ à 1 100€	de 500€ à 550€	de 500€ à 550€
Logé hors du foyer	de 2 000€ à 2 200€	de 1 000€ à 1 100€	de 500€ à 550€

NP

4. Principe de non-discrimination

Les mesures d'augmentation individuelle devront intégrer les dispositions légales et les dernières mesures conventionnelles Groupe relatives au strict respect de la non-discrimination des salariés, en particulier liée au genre ainsi qu'à la détention de mandats de représentation du personnel.

Dans ce cadre, il est notamment rappelé que les dispositions légales relatives aux mesures visant à garantir aux représentants du personnel l'évolution de leur rémunération, prévoyant pour ceux dont le nombre d'heures de délégation est au moins égal à 30% de leur temps de travail ont droit :

- Aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ;
- Ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Ces dispositions ont été étendues, par les dispositions de l'accord sur la qualité et le développement du dialogue social Groupe du 10 février 2020, à l'ensemble des salariés élus et/ ou mandatés, quel que soit le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que l'accord sur l'exercice du droit syndical et du dialogue social au sein de l'UES du 10/07/2001.

5. Journée solidarité

Il est convenu que, pour la mise en œuvre de la Journée de Solidarité instaurée dans le cadre des dispositions légales en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la Direction de l'UES opte pour l'absence des salariés de l'UES le jour du Lundi de Pentecôte, soit le lundi 29 mai 2023.

Ainsi, les salariés pourront, en accord avec leur hiérarchie, s'acquitter à cette date de leur contribution au titre de la Journée de Solidarité (dans la limite de 7 heures, réduites proportionnellement à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel), soit par la diminution d'un jour de réduction de temps de travail, soit par toute autre modalité correspondant à une autorisation d'absence rémunérée (réduction d'un jour de son droit à congés, d'aménagement ou de réduction de son temps de travail, ...).

Pour les salariés dont les modalités d'organisation du temps de travail imposent leur présence impérative le Lundi de la Pentecôte, notamment les salariés postés, en accord avec leur hiérarchie, cette disposition sera transposée sur une autre journée habituellement non travaillée.



6. Information des Institutions Représentatives du Personnel

Les modalités d'information des IRP sont fixées dans l'accord sur les principes et modalités communes et d'échanges, d'informations et de dialogue social au sein des CSE de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux du 6 octobre 2022, article 1.7.1.

7. Dépôt et publicité

Un exemplaire du présent procès-verbal de désaccord sera déposé auprès :

- de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail « Télé Accords » selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail,
- du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Il entrera en vigueur dès son dépôt auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail « Télé Accords ».

Fait à Aubervilliers, le 03/II/2023

en 7 exemplaires originaux

Pour la Direction nationale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux :

Représentée par Monsieur Michel PORCEL



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par :

CFE-CGC, représentée par :

CGT, représentée par :

FO, représentée par :



UES Veolia Eau - Générale des Eaux
NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023
Protocole d'accord

ENTRE

La Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, représentée par Monsieur Michel Porcel,

d'une part

ET

Les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

La CFDT, représentée par Madame Karine FEY, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par la Fédération Interco CFDT

La CFE-CGC, représentée par Madame Patricia BEHAL, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Générale des Eaux

La CGT, représentée par Monsieur Vincent HUVELIN, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union nationale des syndicats CGT de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux

FO, représentée par Madame Séverine ALLAIN, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par l'Union générale des syndicats FO Veolia Secteur Eau

d'autre part,

En application de l'article L 2242-1 et suivants du Code du Travail, les négociations annuelles obligatoires des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux relatives aux rémunérations se sont ouvertes le 18/11/ 2022 au sein de la CNNC et se sont poursuivies les 24/11/22, 27/01/2023 et le 9/02/2023.

Les organisations syndicales ont fait part de leurs demandes par tracts annexés au présent protocole :

- des 16/11/22, 21/11/22, 22/11/22, 02/02/23 et le 08/02/23 pour l'Union Générale des Syndicats FO Veolia Secteur Eau,
- du 18 /11/ 22, 16/12/22, 31/01/23, et le 10/02/23, pour la CFDT de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux,
- des 18/11/22, 13/12/22, 01/02/22, 08/02/22 et le 10/02/23 pour la CGT UES Veolia Eau Générale des Eaux,
- des 17/11/22, 29/11/22, 01/02/23 et 08/02/22 pour la CFE-CGC,

et exprimé en réunion les revendications salariales qu'elles souhaitaient aborder lors de ces négociations.

Dans le cadre de ces négociations, la Direction a remis aux organisations syndicales nationales, en retour de leurs revendications exprimées :

- le 18 novembre 22, les documents d'informations sociales et les différents éléments disponibles ont été présentés et commentés en réunion ;
- les 27 janvier et 9 février 2023, les mesures qu'elle proposait.

La CFDT a déposé,

- le 12 janvier 2023, un préavis de grève demandant la fixation d'une date de réunion avant le 27 janvier et rappelait ses revendications, pour une cessation du travail entre le 19/01/23 à 00h01 et le 20/01/23 7h30.
- le 12 janvier 2023, un préavis de grève demandant la fixation d'une date de réunion avant le 27 janvier et rappelait ses revendications, pour une cessation du travail entre le 23/01/23 à 08h00 pour une durée illimitée.
- le 20 janvier 2023 une levée de préavis de grève illimité à partir du 23/01/23.
- le 30 janvier 2023, un préavis de grève rappelant ses revendications, pour une cessation du travail entre le 08/02/23 à 00h01 et le 09/02/23 7h30.

Le 17 février 2023, la Direction a ouvert à la signature des organisations syndicales nationales représentatives le présent Protocole d'accord de Négociation Annuelle Obligatoire pour 2023 reprenant l'ensemble de ses dernières propositions.



Sous réserve de la signature du présent protocole d'accord, les mesures proposées à l'issue des négociations pour l'exercice 2023 sont les suivantes :

1. Dispositions applicables aux salariés en indice

1.1 Dispositions générales

Une enveloppe globale de 4% d'évolution de la masse salariale de la population en indice se répartissant comme suit :

- une **augmentation générale de 2%**, à effet du 1er janvier 2023

Important : au titre de la NAO 2023 cette augmentation générale ne portera pas uniquement sur la revalorisation du point d'indice UES, mais elle est étendue à un certain nombre d'éléments

Dans ce cadre cette évolution générale de 2% :

- portera notamment le montant de la **valeur du point UES** de 5,0273€ à **5,1278€** bruts/mois .
- sera appliquée aux éléments suivants : la majoration d'expérience, le complément indiciaire, l'écart individuel, les compléments de grille UES NAO 2011, NAO 2019 et NAO 2022, la GGR, le 13^è mois, le ½ mois, les écarts de transposition, FHS, majorations travail posté.

- une **enveloppe** globale réservée aux **augmentations individuelles promotionnelles est fixée à 1%** de la masse salariale correspondante.

Entrent dans cette enveloppe :

- les changements de grille
- et l'attribution d'écarts individuels.

Sont en revanche exclues de ce dispositif les primes exceptionnelles.

- une **enveloppe égale à 0,2%** de la masse salariale correspondante réservée à la réduction des inégalités femmes hommes,
- l'enveloppe concernant la mise en œuvre du dispositif GVT (évolution à l'expérience) au titre de l'année 2023 représentant globalement à **0,8%** de la masse salariale.

1.2 Dispositifs spécifiques

- Dispositif visant les salariés "bloqués" en haut d'échelle

Les salariés bloqués à l'indice maximum de leur grille depuis 3 ans et plus et qui n'ont pas bénéficié de mesure salariale individuelle depuis 3 ans et plus percevront

un écart individuel annuel de **303€ bruts** qui sera versé mensuellement (**22,50€ bruts**) 13,5 fois dans l'année.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié devra :

- être au dernier indice de la grille depuis au moins le 1er janvier 2020,
- ne pas avoir bénéficié de mesures individuelles (changement de grille ou versement d'un écart) depuis le 1er janvier 2020.

➤ Disposition particulière relative aux salariés concernés par le versement d'un différentiel SMIC

Le dispositif de « rattrapage » du SMIC existant jusqu' alors est supprimé.

Désormais, le respect du SMIC mensuel devra être pris en compte directement dans le cadre des éléments constituant la rémunération de base et notamment en versant ou en adaptant le montant de l'écart individuel de rémunération.

1.3 Autres mesures

➤ Rémunération annuelle minimale

La rémunération de base mensuelle versée sur 13,5 mois, des salariés des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, hors éléments variables, pour un temps plein et pour une année complète de présence, hormis les éléments de rémunération versés en 2023 au titre de l'année 2022 est **revalorisée de 3,5%** et est porté de **21 450€ à 23 000€**.

➤ Revalorisation des indemnités AIE

Le montant minimal des indemnités ci-dessous, figurant dans l'annexe 2 à l'accord interentreprises de l'UES, **est revalorisé de 3,5%** et est porté aux valeurs ci-après et ne pourra être inférieur à celles -ci :

- Indemnité de travaux sales, pénibles ou durs : **1,167€** (par ½ journée)
- Indemnités de repas : **4,59 €**
- Prime de conduite de véhicule (taux journalier) : **0,202 €**

Concernant les indemnités de travaux sales, pénibles ou durs, en complément de cette revalorisation socle, les établissements qui, en 2022, n'ont pas augmenté ou qui ont procédé à une augmentation inférieure à 3,5% leur dispositif conventionnel, appliqueront, à compter du 1er janvier 2023 :

- une revalorisation de 3,5% (en cas de non revalorisation),
- un complément de revalorisation à celle effectuée en 2022 afin de la porter à 3,5%.



2. Dispositions concernant les salariés cadres hors indice

2.1 Une enveloppe globale d'augmentation de **3,8%**

- Une enveloppe de référence de 3,6% de la masse des rémunérations de référence (présents/présents) est réservée à l'évolution des situations individuelles (rémunération Fixe et Part variable)
- Une enveloppe complémentaire de 0,2% de la masse des rémunérations de référence (présents/présents) sera notamment consacrée aux mesures visant à pallier aux écarts de rémunération fixe entre les femmes et les hommes, aux mesures en faveur des cadres âgés de moins de 30 ans et de moins de 5 ans d'ancienneté.

Dans le cadre de la campagne 2023, tous les cadres bénéficieront d'une augmentation individuelle minimale de 1% de leur rémunération fixe, (sauf situations particulières).

2.2 Revalorisation des rémunération minimales

Pour les cadres (niveaux de classification 6.1 à 8.1), les valeurs de la rémunération fixe minimale brute annuelle de référence, pour un temps plein et pour une année complète de présence, sont **revalorisés a minima de 3.5%** et sont portés à :

6.1	37 785€
6.2	39 985€
6.3	42 780€
7.1	51 740€
7.2	51 862€
7.3	52 938€
8.1	61 180€

3. Dispositions complémentaires

3.1 Revalorisation des allocations enfant à charge

Le montant minimum de l'allocation enfant à charge figurant dans l'annexe 2 à l'accord interentreprises de l'UES **est revalorisé de 5%** et est porté aux valeurs ci-après :

- pour 1 enfant, elle est portée de 20,74€ à **21,78€**,
- pour 2 enfants, elle est portée de 41,48€ à **43,55€**,
- pour enfants et plus, elle est portée de 62,22€ à **65,33€**.

3.2 Revalorisation du barème minimum de la médaille du travail

Le montant minimum de la médaille du travail figurant dans l'annexe 2 à l'accord interentreprises de l'UES **est revalorisé de 10%** et est porté aux valeurs ci-après :

- pour la médaille d'argent décernée après 20 ans de services, est porté de 200,89€ à **220€**,

WP



- pour la médaille de vermeil décernée après 30 ans de services, est porté de 294,39€ à **325€**,
- pour la médaille d'or décernée après 35 ans de services, est porté de 530€ à **580€**,
- pour la grande médaille d'or décernée après 40 ans de services, est porté de 530€ à **580€**.

3.3 Dispositif bourse d'études supérieures

Le dispositif bourse d'études supérieures défini par les dispositions de l'accord du 5 janvier 2010 et ses avenants successifs, fait l'objet d'une mesure exceptionnelle limitée à la seule année universitaire 2023-2024.

Dans ce cadre spécifique et limité dans le temps, le dispositif bourse d'études supérieures **est revalorisé de 10%** et est porté aux valeurs ci-après :

- le quotient familial est **porté** de 18 000€ à **19 800€**,
- le montant de la bourse accordée par foyer est revalorisé de **10%**, portant ainsi les montants à :

	1er étudiant	2ème étudiant	3è étudiant
Logé chez les parents	de 1 000€ à 1 100€	de 500€ à 550€	de 500€ à 550€
Logé hors du foyer	de 2 000€ à 2 200€	de 1 000€ à 1 100€	de 500€ à 550€

4. Principe de non-discrimination

Les mesures d'augmentation individuelle devront intégrer les dispositions légales et les dernières mesures conventionnelles Groupe relatives au strict respect de la non-discrimination des salariés, en particulier liée au genre ainsi qu'à la détention de mandats de représentation du personnel.

Dans ce cadre, il est notamment rappelé que les dispositions légales relatives aux mesures visant à garantir aux représentants du personnel l'évolution de leur rémunération, prévoyant pour ceux dont le nombre d'heures de délégation est au moins égal à 30% de leur temps de travail ont droit :

- Aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ;
- Ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Ces dispositions ont été étendues, par les dispositions de l'accord sur la qualité et le développement du dialogue social Groupe du 10 février 2020, à l'ensemble des salariés élus et/ ou mandatés, quel que soit le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi

que l'accord sur l'exercice du droit syndical et du dialogue social au sein de l'UES du 10/07/2001.

5. Journée solidarité

Il est convenu que, pour la mise en œuvre de la Journée de Solidarité instaurée dans le cadre des dispositions légales en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la Direction de l'UES opte pour l'absence des salariés de l'UES le jour du Lundi de Pentecôte, soit le lundi 29 mai 2023.

Ainsi, les salariés pourront, en accord avec leur hiérarchie, s'acquitter à cette date de leur contribution au titre de la Journée de Solidarité (dans la limite de 7 heures, réduites proportionnellement à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel), soit par la diminution d'un jour de réduction de temps de travail, soit par toute autre modalité correspondant à une autorisation d'absence rémunérée (réduction d'un jour de son droit à congés, d'aménagement ou de réduction de son temps de travail, ...).

Pour les salariés dont les modalités d'organisation du temps de travail imposent leur présence impérative le Lundi de la Pentecôte, notamment les salariés postés, en accord avec leur hiérarchie, cette disposition sera transposée sur une autre journée habituellement non travaillée.

6. Information des Institutions Représentatives du Personnel

Les modalités d'information des IRP sont fixées dans l'accord sur les principes et modalités communes et d'échanges, d'informations et de dialogue social au sein des CSE de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux du 6 octobre 2022, article 1.7.1.

7. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8. Révision

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

A l'issue de ce cycle électoral, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, signataires ou non du présent accord, pourront engager la procédure de révision. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.



Une première réunion pour examiner cette demande de révision, doit avoir lieu dans les 3 mois suivant sa notification.

9. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, avec préavis minimum de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par la partie à l'initiative de la dénonciation à l'autre partie avec dépôt de la copie auprès de la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail « Télé Accords » selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

La dénonciation par une ou plusieurs organisations syndicales ne représentant pas la totalité des organisations syndicales signataires du présent accord n'a pas d'effet sur l'application de cet accord. Il est de convention expresse entre les parties que le présent accord constitue un tout indivisible et que la remise en cause de l'une des dispositions de l'accord entraîne la remise en cause de son économie générale et donc de l'ensemble de l'accord. Cette disposition a pour effet d'interdire la dénonciation partielle du présent accord.

Par partie, il convient d'entendre, d'une part l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord et y ayant adhéré intégralement et sans réserve, et, d'autre part la Direction des sociétés constitutives de l'UES.

10. Validité / entrée en vigueur / dépôt et publicité

La validité du présent accord est subordonnée, en application de l'article L. 2232-12 du Code du travail, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'UES ayant recueilli, au niveau de l'UES, au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles des membres titulaires de l'ensemble des CSE d'établissement de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux.

Il entrera en vigueur dès son dépôt auprès de la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail « Télé Accords » selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Un exemplaire du présent accord sera transmis, en application des dispositions l'article L.2231-5, R.2262-2 du Code du travail, à l'ensemble des organisations syndicales signataires et une copie sera adressée à l'ensemble des élus des CSE d'établissement et aux élus du CSEC et désignés lors du processus électoral 2019.

En application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Aubervilliers, le

en 7 exemplaires originaux

Pour la Direction nationale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux :



représentée par Monsieur Michel PORCEL

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par :

CFE-CGC, représentée par :

CGT, représentée par :

FO, représentée par :



30, rue Madeleine Vionnet

93300 AUBERVILLIERS

Tél. : 01.85.57.77.18

Mèl. : secretariat-fo-national.eau-siege@veolia.com

Monsieur Michel PORCEL

D.R.H. de l'U.E.S.VEOLIA EAU

VEOLIA EAU - Cie Générale des eaux

30, rue Madeleine VIONNET

93300 AUBERVILLIERS

Lettre remise par messagerie interne

N/Réf. : 22111601

Objet : Demandes préliminaires de Force Ouvrière pour la Négociation Annuelle Obligatoire 2023.

Aubervilliers, le 16 novembre 2022

Monsieur le Directeur,

Dans la perspective de l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires 2023, nous vous transmettons des demandes préliminaires.

- 1/ Quel est le montant perçu dans le cadre du décret n° 2022-967 du 1er juillet 2022 instituant une aide visant à compenser la hausse des coûts d'approvisionnement de gaz naturel et d'électricité des entreprises particulièrement affectées par les conséquences économiques et financières de la guerre en Ukraine ?
- 2/ Quelle est le montant économisé suite à la TICFE (taxe intérieure sur la consommation finale d'électricité) servant à financer le service public de l'énergie et participe à la facture d'énergie des entreprises ?
- 3/ De combien a été la hausse des dividendes des actionnaires pour l'année 2022 ? De combien est-elle prévue en 2023 ?
- 4/ Quel est le montant épargné suite aux mesures fiscales pour les entreprises et la baisse du taux d'impôt ?



5/ Quel est le montant économisé suite à la diminution des cotisations patronales ?

6/ Quel est le montant et le détail des investissements prévus en 2023 ?

7/ Combien de salariés perçoivent une rémunération inférieure à 1 SMIC ?

8/ Combien de salariés perçoivent une rémunération inférieure à 1,6 SMIC ?

9/ Combien de salariés perçoivent une rémunération inférieure à 2,5 SMIC ?

10/ Transmission des éléments habituels qualitatifs et quantitatifs au plus vite.

11/ Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », une aide exceptionnelle facilite l'embauche en contrat d'apprentissage et de professionnalisation, combien l'entreprise a perçue d'aides exceptionnelles pour l'embauche ?

12/ Dans le cadre du plan France relance, notre entreprise a-t-elle bénéficié du fond de transition ? Si oui à hauteur de combien d'€ ?

13/ Dans le cadre du plan France relance, la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) a été réduite de moitié. Combien l'entreprise a récupéré dans ce cadre ?

14/ Dans le cadre du plan France relance, la cotisation foncière des entreprises (CFE) a été réduite de moitié. Combien l'entreprise a récupéré dans ce cadre ?

15/ Dans le cadre du plan France relance, la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) a été réduite de moitié. Combien l'entreprise a récupéré dans ce cadre ?

16/ Combien d'économie suite à la baisse de l'impôt sur les sociétés ?

Je me tiens à votre disposition pour échanger sur ces sujets.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations.

B. BERNARD – secrétaire général

S. ALLAIN – DSC FO

DocuSigned by:
BERNARD Benoit
883321C7784243B...

DocuSigned by:

D13239A3ADEF4D1...



30, rue Madeleine Vionnet

93300 AUBERVILLIERS

Tél. : 01.85.57.77.18

Mèl. : secretariat-fo-national.eau-siege@veolia.com

Monsieur Michel PORCEL

D.R.H. de l'U.E.S.VEOLIA EAU

VEOLIA EAU - Cie Générale des eaux

30, rue Madeleine VIONNET

93300 AUBERVILLIERS

Lettre remise par messagerie interne

N/Réf. : 22112101

Objet : Revendications Force Ouvrière pour la Négociation Annuelle Obligatoire 2023

Aubervilliers, le 21 novembre 2022

Monsieur le Directeur,

Dans la perspective des Négociations Annuelles Obligatoires 2023, nous vous transmettons les revendications qui seront portées par Force Ouvrière.

1. Salaires, indemnités et primes

- ✓ Augmentation de 15% du point UES.
- ✓ Pour les cadres qui ne seraient pas concernés par ce dispositif, une évolution salariale de +15 % indépendamment des mesures individuelles de revalorisations salariales pouvant être prises.
- ✓ Augmentation de 10% du régime indemnitaire, primes et accessoires revalorisables. Sans oublier les paniers de chantier, les Tickets Restaurants, les boissons fraîches et chaudes indemnisées par la direction et stagnantes depuis 2011.
- ✓ Attribution d'un écart individuel pour les salariés au plafond de leur grille
- ✓ Revalorisation des SMC :
 - Classification 2.1 : 334
 - Classification 2.2 : 344
 - Classification 3 : 358
 - Classification 4.1 : 394
 - Classification 4.2 : 410
 - Classification 4.3 : 430
 - Classification 5.1 : 438
 - Classification 5.2 : 468
 - Classification 5.3 : 485
 - Classification 5.4 : 523



- ✓ Revalorisation des changements de poste et de CSP a minima 6 %.

2. Carrières

- ✓ Reconnaissance des différents niveaux existant dans les emplois-repère (débutants-intermédiaires-confirmés).
- ✓ Embauche en CDI des intérimaires à hauteur de 30 % des ETP 2022
- ✓ Embauche en CDI de nos apprentis
- ✓ Limiter la sous-traitance pour intégrer/favoriser les compétences en interne

3. Négociations

- ✓ Révision accord prévoyance ex-CT1
- ✓ Négociation d'une prime tuteur apprentis et nouveaux embauchés
- ✓ Ouverture de négociations pour la mise en place d'une prime et/ou indemnités de risque psychologiques pour les chargés de clientèle en agence
- ✓ Ouverture de négociations mobilité durable
- ✓ Ouverture de négociations retraite progressive
- ✓ Ouverture de négociations d'une indemnité « logement » pour les principales agglomérations
- ✓ Ouverture de négociations indemnités TT
- ✓ Ouverture de négociations d'un accord et plan d'action pour les seniors.
- ✓ Ouverture de négociation sur la participation qui porte la part fixe à 90%

4. Congés / temps de travail

- ✓ Prise en charge de la journée de solidarité par l'entreprise.

5. Formation

- ✓ Créer un budget supplémentaire pour les formations non-obligatoire.

Je me tiens à votre disposition pour échanger sur ces sujets.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations.

Benoit BERNARD
Secrétaire Général UG FO

Séverine ALLAIN
Déléguée Syndicale Centrale FO

DocuSigned by:
BERNARD Benoit
883321C7784243B...

DocuSigned by:

D13239A3ADEF4D1...



Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE



NAO 2023 22 novembre 2022

QUELQUES INFORMATIONS ECONOMIQUES SUR L'ENTREPRISE

- Dividendes versés aux actionnaires du groupe en 2022
909 Millions d'€
- Investissements réalisés dans l'UES en 2022
221 Millions d'€
- Aides exceptionnelles reçues pour l'embauche des jeunes dans l'UES en 2021
2,64 Millions d'€
- Dans le cadre du plan France relance lié à la crise covid l'UES pour l'année 2021 a économisé
11 Millions d'€
- Economie d'impôt 2021 pour l'UES
7,2 Millions d'€
- Budget d'intérim au 31 octobre 2022
24,8 Millions d'€
- Chiffre d'affaire du groupe en hausse de 13,2%
30 713 Millions d'€

NOS REVENDICATIONS, N.A.O 2023

- ☒ Augmentation de 15% du point UES
- ☒ Augmentation de 15% pour les cadres
- ☒ Augmentation de 10% du régime indemnitaire
- ☒ Attribution d'un écart individuel pour les salariés au plafond de leur grille
- ☒ Revalorisation des changements de poste à 6 %
- ☒ Augmentation de 49 points du Salaire Minimum Conventionnel des grilles de classification.
- ☒ Demande à nos représentants au niveau du Groupe de négocier une prime macron pour tous à hauteur de 2500€

NÉGOCIATIONS

- Révision accord prévoyance ex-CTI
- Négociation d'une prime tuteur (apprentis et nouveaux embauchés)
- Ouverture de négociations pour la mise en place d'une prime et/ou indemnités de risques psychologiques pour les chargés de consommateurs en agence
- Ouverture de négociations retraite progressive
- Ouverture de négociations d'une indemnité « logement » pour les principales agglomérations
- Ouverture de négociations indemnités Télétravail
- Ouverture de négociations d'un accord et plan d'action pour les seniors
- Ouverture de négociation sur la participation pour porter la part fixe à 90%

NAO 2023

propositions de la direction

€

PROPOSITIONS SALARIALES SALARIÉS EN ÉCHELLE

Augmentation du point de + 1,7 %

enveloppe promotionnelle de + 0,7 %

enveloppe supplémentaire pour l'égalité
salariale femmes/hommes de + 0,1 %

MESURES COMPLÉMENTAIRES

saire annuel minimum brut passe de
21 450€ à 22 000€

Pour les salariés bloqués en haut de grille de
l'AIE depuis 3 ans et plus une indemnité
annuelle de 303,75€ sera octroyée.

intégration des 10 points NAO
2011 dans l'indice SMC.



€

PROPOSITIONS SALARIALES SALARIÉS HORS ÉCHELLE

augmentations individuelles des Cadres
: enveloppe budgétaire de 3,5% de la
masse salariale.

Tous les cadres obtiendront
une revalorisation de 1% minimum

Possibilité de demander un acompte mensuel
du 13^e mois (sur 80% du montant) sans avoir à
renouveler la demande chaque année.

INDEMNITÉS NAO

revalorisation du régime indemnitaire
minimal NAO de + 3 %.

MÉDAILLES DU TRAVAIL

revalorisation des montants prévus
dans l'AIE de + 10 %

argent : 200,89 € -> 221 €

Vermeil : 294,39 € -> 323,83 €

or : 408,83 € -> 449,71 €

grand or : 408,83 € -> 449,71 €



BOURSES D'ÉTUDES

le quotient familial passe à 19 500€ au
lieu de 18 000€.

revalorisation des montants de +10%

500 € -> 550 €

1 000 € -> 1 100 €

2 000 € -> 2 200 €



Pour Force Ouvrière ces propositions ne sont pas dignes d'une entreprise qui se considère comme la numéro un de la transformation écologique et qui promeut sa politique sociale auprès des collectivités.

La dynamique inflationniste de l'économie de notre pays doit trouver écho dans l'évolution des rémunérations des salariés et malheureusement Veolia Eau démontre par ses provocations qu'elle ne tient pas à jouer son rôle de soutien envers ses collaborateurs.

Lors de la réunion du 9 février 2023 la Direction doit revoir de façon profonde ses propositions, elle doit montrer de la reconnaissance pour ses salariés qui œuvrent 7 jours sur 7 et 24h sur 24 au ravonnement et aux résultats de l'entreprise.



30, rue Madeleine Vionnet

93300 AUBERVILLIERS

Tél. : 01.85.57.77.18

Mèl. : secretariat-fo-national.eau-siege@veolia.com

Mme Karine FEY

DSC CFDT

Mme Patricia BEHAL

DSC CFE-CGC

Mr Vincent HUVELIN

DSC CGT

Courrier par messagerie interne

N/Réf. : 23020801

Objet : Demande de réunion intersyndicale

Aubervilliers, le 8 février 2023

Mesdames, Monsieur,

Pour Force Ouvrière, les propositions de la direction pour la NAO 2023 sont inacceptables voire provocatrices, elles ne sont même pas au niveau de l'inflation. Nous estimons que pour répondre à la provocation nous devons être unis rapidement et stopper les démarches syndicales individuelles qui interrogent les salariés et servent la Direction.

C'est pourquoi nous vous proposons de nous retrouver lundi 13 février au matin pour envisager un rapprochement et décider d'une date rapide pour une mobilisation de l'ensemble des syndicats de l'UES Veolia Eau, au bénéfice des salariés.

Nous vous prions d'agréer, nos syndicales salutations.

B. BERNARD
Secrétaire général

DocuSigned by:

BERNARD Benoît

883321C7784243B..

S. ALLAIN
Délégué syndical central

DocuSigned by:

Suzérine ALLAIN

D13239A3ADEF4D1..

Michel PORCEL
Directeur des Ressources Humaines
UES VEOLIA EAU – Générale des Eaux

Aubervilliers, le 18 novembre 2022

Objet : NAO 2023.

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Veuillez trouver ci-dessous nos revendications pour la NAO 2023 :

En préambule, la CFDT souhaite rappeler ses derniers chiffres, l'Insee estime que les prix à la consommation ont augmenté de 5,6%. L'inflation sur un an devrait continuer à progresser, jusqu'à 6,8% en décembre 2022. Dans ce contexte, un effort significatif doit être réalisé afin de garantir le niveau de vie des salariés. Nous insistons sur le fait que certaines catégories sont sous le SMIC et que les directions en région sont obligées d'attribuer des écarts individuels ou des changements de catégories pour compenser le manque d'augmentation générale depuis plusieurs années. Cette situation doit nous obliger à revoir les grilles et ainsi permettre de garder les talents. L'horizon peut s'éclaircir ! C'est aujourd'hui le bon moment de contrebalancer dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise les conséquences négatives de l'inflation et s'engager dans un modèle de développement économique soutenable et socialement juste.

1. Salaires, indemnités et primes

- ⇒ Augmentation de 7% de la valeur du point UES
- ⇒ Evolution du salaire minimum conventionnel (SMC) de 3%
- ⇒ Paiement pour ceux qui le souhaitent d'une partie de leurs stocks d'heures supplémentaires
- ⇒ Suspendre provisoirement la règle du 50/50 concernant les heures supplémentaires et payer 100% à tous ceux qui le souhaitent

Régime indemnitaire:

- ⇒ Augmentation de la Bourse d'étude :
 - passer le montant brut en net afin de couvrir le coût de la vie étudiante +6,4% sur 2022 soit + 428,22 Euros. Sur les 5 dernières années +16,8%
 - Augmentation du quotient familiale à 20 000, même montant pour le deuxième enfant.
- ⇒ Augmentation de l'allocation enfant à charge à 30€
- ⇒ Augmentation de la prime de conduite véhicule : passage de 0,18 cts à 1 euros ou forfait à 25 euros/mois
- ⇒ Augmentation de 7% pour les autres régimes Indemnitaire

2. Statut commun

- ⇒ Ouverture de négociations sur de nouveaux Emplois Repères,
- ⇒ Révision du critère de pondération de la polyvalence,
- ⇒ Reconduction de la Mesure spécifique pour les salaires bloqués en fin de grille depuis plus de trois ans.

3. Négociations

- ⇒ Ouverture d'une renégociation de l'accord sur le télétravail actuellement en vigueur, pour une Prime d'aide financière(électricité,chauffage,internet):Minimum barème URSSAF soit: 10€ par mois/1 jour 20€ par mois/2 jours .
- ⇒ Ouverture de négociation d'un accord sur la retraite progressive : tutorat, GEPPE,
- ⇒ Ouverture de négociation d'un accord sur la mobilité douce
- ⇒ Ouverture de négociation d'un accord sur la QVTC : bien vivre ensemble, bien faire ensemble, veiller à l'équilibre des temps de vie (souplesse sur les horaires) , lutter contre les risques psychosociaux
- ⇒ Demande d'ouverture d'une négociation concernant l'accord frais médicaux et prévoyance pour augmentation de la participation employeur,

4. Prime pouvoir d'achat

- ⇒ Versement d'une prime transport pour les salariés ne bénéficiant pas de véhicule de service n'y de remboursement de transport en commun et qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre au travail.

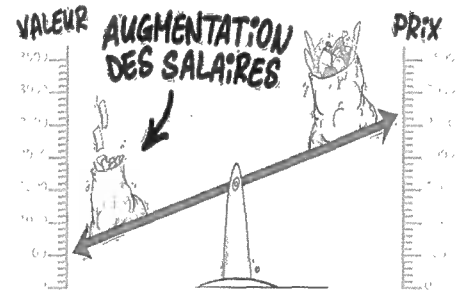
Karine FEY,

Déléguée Syndicale Central Cfdt
UES VEOLIA EAU – Générale des Eaux

Deux premières réunions ont déjà eu lieu les 18 et 24 novembre 2022, sans qu'il n'y ressorte une quelconque proposition de la part de la direction. Pourtant, à ce stade, elle connaît parfaitement les demandes des différentes OS.

L'inflation galopante nous a amené à faire des propositions en lien avec la perte de pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Vous retrouvez ici [nos revendications](#).



Après une courte pause, les négociations devaient reprendre le jeudi 7 décembre. La réunion a été annulée par la direction pour raison personnelle et pas reprogrammée ! Peut-être un oubli !!

La CFDT demande qu'une nouvelle date soit rapidement trouvée et communiquée avant les fêtes, car nous ne pouvons raisonnablement pas attendre le 27 janvier (date de reprise des négociations) pour parler du pouvoir d'achat des salariés.

Les salariés attendent un signal fort d'une entreprise qui se targue d'être le n°1 de la transformation écologique. Sans le professionnalisme des salariés, rien ne serait possible.

L'ENTREPRISE C'EST AVANT TOUS LES SALARIÉS.

Nous ne ferons de comparaison mais nous ne pouvons que constater que chez Saur, les négociations sont terminées et signées par l'ensemble des OS et appliquée au 1^{er} janvier. Chez Suez, elles sont en cours avec déjà deux contre-propositions de la direction, la prochaine réunion est prévue le 21 décembre.



...JE SUIS DÉJÀ À FOND

Chez Veolia, la CFDT a demandé l'ouverture des négociations dès l'automne. Notre objectif était de voir une augmentation sur la fiche de paie début 2023. À cette allure, la NAO 2023 démarrée mi-novembre finira à la même période, voire plus tard que les NAO antérieures.

Pourquoi cet attentisme de la direction alors que nous sommes sur une inflation historique qui continue de s'accroître ? Alors oui, pour la CFDT, il est urgent de fixer une nouvelle date début janvier et ce par respect vis-à-vis des efforts fournis par l'ensemble des salariés qui ont le service public chevillé au corps.

La direction doit bien comprendre que les salariés sont en attente, cela devient pesant et irritant pour tous. Elle devra de toute façon arriver avec des éléments concrets lors de la prochaine réunion, car elle s'expose à un début d'année socialement mouvementé.

La CFDT ne se contentera pas d'un simple saupoudrage. Les salariés méritent autre chose que les miettes, cette année elles seront pour les actionnaires !!! Le partage des richesses et de la valeur, les salariés aimeraient en avoir une idée précise en bas de la fiche de paie en 2023 !

Compte tenu des très bons résultats du groupe, si la direction reste sourde face à la grogne grandissante, **nous n'aurons aucun scrupule à appeler les salariés à la mobilisation et à déposer un préavis de grève dès le mois de janvier avant la fin des négociations.**

à suivre



INTERCO SNPEA
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NAO 2023 : POISSON D'AVRIL AVANT L'HEURE

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE

Berger
Levisait
POISSON D'AVRIL
RSC



AUGMENTATION GENERALE : 1,7%

QUELLE PROVOCATION DE LA DIRECTION !! ALORS QUE :
CHEZ RENAULT ILS ONT OBTENU 100€ NET, LA SAUR 5% ET LA SUEZ 6,26%

Quel mépris ! Pour la CFDT les propositions de la Direction sont très en deçà de nos attentes et de nos revendications. **Nous souhaitons** des mesures efficaces afin de permettre aux salariés de faire face à l'augmentation des coûts contraints et l'explosion des prix. **Nous voulons "une vraie reconnaissance du travail fourni"** par les salariés ! La Direction ne semble pas prendre la mesure de la situation économique actuelle. Alors que notre entreprise se porte très bien une fois de plus, nous lui avons signifié que l'appauvrissement des salariés est une option que **la CFDT ne peut ni envisager, ni cautionner. Fort de ce constat, la CFDT appelle l'ensemble des salariés de l'UES à se mobiliser dès le 8 Février afin de peser sur la dernière réunion de négociation du 9 février.** Nous demandons que les propositions de la direction soient revues à la hausse.

Propositions de la Direction lors de la réunion du 27/01/2023

- Point UES 1,7% soit 5,1128 € du point.
- GVT année impaire soit +0,8%
- Enveloppe promotionnelle : + 0,7 % + 0,1% pour réduire les inégalités H/F.
- EVP Nationale : + 3%
- Médaille du travail : + 10%
- Reconduction du dispositif bloque en haut de grille écart 22,50€ mensuel.
- **Cadre non indiciaire: : 3,5%**
- Bourse d'étude: Mesure exceptionnelle pour septembre 2023: QF de 18000 à 19500 et augmentation de 10% des montants.

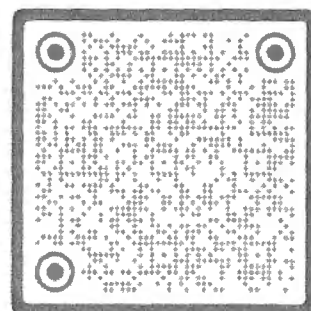
**TOUS EN GRÈVE
LE 8 FÉVRIER 2023**

**NE RIEN DIRE, NE RIEN FAIRE C'EST
ACCEPTER DE SE FAIRE TONDRE**

AUJOURD'HUI ET DEMAIN

NOUS CHERCHER NOS AUGMENTATIONS !!!

SOYONS TOUS ENSEMBLE A SE MOBILISER



Rejoignez-nous

LA DIRECTION LANCE L'OPÉRATION PIÈCES JAUNES



Aujourd'hui se tenait la dernière réunion de négociation annuelle. Sans surprise la direction a maintenu le cap de la précarité salariale.

Elle consent à rajouter quelques pièces jaunes à ses propositions déjà "très généreuses" du 27 janvier!!!

Valeur du point :	Augmentation générale
Ancienne proposition +1.7%	Nouvelle proposition : + 2% sur les autres éléments de la paie hors EVP
Nouvelle proposition +2%	

EXEMPLE D'AUGMENTATION EN € DE LA VALEUR DU POINT SUR LE SMC

	Propositions du 27 Janvier Augmentation du point 1,7 %	Proposition du 9 Février Augmentation du point 2%
SMC Groupe 3	+27,30€	+31,29€
SMC Groupe 4.1	+30,35€	+ 35,67€
SMC Groupe 4.2	+32€	+37,28€
SMC Groupe 4.3	+34€	+39,30€
SMC Groupe 5.1	+35€	+40,10€

retrouvez votre SMC sur la 1ère ligne de votre fiche de paie

Pour la CFDT le compte n'y est toujours pas. La direction n'a pas pris la mesure de l'urgence salariale.

Pourtant l'entreprise se porte bien, les dividendes reversés à ses actionnaires ont doublé en 10 ans.

Rassurez vous cette année encore il n'y aura pas de précarité boursière pour nos actionnaires !!!

DIVIDENDES FORMIDABLES SALAIRES FORTS MINABLES

La CFDT ne lâchera rien et répond favorablement à l'appel de FO pour une prochaine mobilisation commune dans l'intérêt des salariés. Il est urgent d'agir et vite, les salariés ont besoin d'OS déterminées

Non cadres :

- Sur l'enveloppe promotionnelle passage de 0,7 à 1%. 1 salarié sur 4 concerné.
- Enveloppe: réduction des inégalités hommes femmes portées à 0,2%.
- Les indemnités nationales passent de 3 à 3,5% : Repas, conduite, travaux sales et pénibles.

Cadres :

- Enveloppe globale portée à 3,8%. 3,6 + 0,2 pour l'égalité homme femme.

Autres éléments :

- Le salaire minimum d'embauche qui était à 21400 € est porté à 23 000 € (hors éléments variables de paie).
- Augmentation de 5% du barème du montant de l'allocation enfant à charge (soit +1.037€.) Cela concerne 5500 personnes !!!
- Bourse d'étude : Augmentation de 10 % (mesure ponctuelle pour la rentrée 2023); le barème passe à 19800€. En 2022, 550 bourses d'études ont été distribuées.



Merci à tous les salariés qui se sont mobilisés ce 8 février.
Vous pouvez être fiers de vous !!!



30 rue Madeleine Vionnet 93300 AUBERVILLIERS - unionnationalecgt@veolia.com

Monsieur Michel PORCEL
D.R.H. de l'U.E.S.VEOLIA EAU
VEOLIA EAU - Cie Générale des eaux
30, rue Madeleine VIONNET
93300 AUBERVILLIERS

Aubervilliers, le 18 novembre 2022.

Objet : NAO 2023

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Veuillez trouver ci-dessous les revendications de la CGT concernant les Négociations Annuelles Obligatoires de 2023.

SALAIRES :

- Augmentation générale minimale de 100€ brut/mois/salarié
- Demande d'un demi-mois de salaire supplémentaire : versement d'un 13eme mois en Mai et d'un 14eme mois en Novembre, avec possibilité de mensualisation à la demande du salarié
- Revalorisation du salaire minimum annuel brut à 24000 € (soit 1 714 € brut/mensuel) pour les salariés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux
- Intégration des 10 points NAO 2011 dans le SMC (Salaire Minimum Conventionnel)
- Augmentation des indices du SMC des catégories socio-professionnelles afin de prendre en compte l'évolution du SMIC (1679€ au 01/08/2022)
- Augmentation de 5% (4% aujourd'hui) lors d'un changement de catégorie socio-professionnelle
- Égalité salariale Femmes/Hommes : enveloppe supplémentaire de 0,2% de la masse salariale
- Simplification des lignes de paie sur le bulletin de salaire (mettre dans l'écart individuel toutes les lignes complémentaires de paie : indice NAO 2019, indice Compléments Indiciaires, écarts de transposition, "*lignes spécifiques régionales ou groupe fermé régional*"...). Indiquer la période d'astreinte prise en compte sur le bulletin de salaire

CARRIÈRE :

- Création de deux sous groupes 3.1 et 3.2 en lieu et place du groupe 3
- Définition de règles de passages « Passerelles » entre les catégories socioprofessionnelles
- Application des entretiens de professionnalisation (impacts CPF) trisannuels de l'AIE, des entretiens annuels et des entretiens de mi-carrière
- Création de nouveaux Emplois Repères pour tous les métiers existants
- Négociation de la carrière pour la filière consommateur (Nationale et en Territoires) et régularisation des classifications (emplois repères) en fonction du postes occupés (P&C, Paie, Finance, RC 360)
- Négociation de la carrière pour la filière des services supports de la DOP

INDEMNITÉS :

- Revalorisation du régime indemnitaire national à hauteur de 10% : médaille du travail, allocation enfants à charge, bourse d'études, restauration, travaux sales pénibles et durs, conduite auto
- Augmentation du quotient familial de 18 000€ à 20 000€ ce qui permet de prendre en compte l'inflation concernant la bourse d'étude.

PARTICIPATION :

- Avenant à l'accord de 2009 qui porterait la part fixe à 100%

DIVERS :

- Revalorisation de l'indemnisation globale minimale hebdomadaire de l'accord d'astreinte à hauteur de 300 €
- Mise en place d'éléments variables de paie pour la filière consommateurs
- Mise en place d'une prime basée sur des critères collectifs pour les plateformes nationales P&C, RC 360, Paie et Finance
- Mise en place d'un service d'accompagnement à la retraite pour tous les salariés
- Mise en place d'un accord cadre sur la mobilité douce avec déclinaison dans tous les établissements de l'UES
- Communication des éléments de travail pour l'année 2022 concernant les effectifs, les heures supplémentaires, l'intérim, les évolutions professionnelles et la rémunération

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

**Le Pôle revendicatif de l'Union Nationale CGT
des Sociétés de l'UES Veolia Eau – Gle des Eaux**

Aubervilliers,
Le 13 décembre 2022.



NAO 2023

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau

30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com

Comme annoncé par la Direction du Groupe lors du dernier Comité de Groupe France du 7 Septembre, la NAO 2023 a bien commencé dès le vendredi 18 novembre et s'est poursuivie le jeudi 24 novembre dernier... réunions au cours desquelles la Direction a pris en compte les revendications portées par les 4 Organisations Syndicales. La DRH de l'Eau France nous a précisé que la NAO devrait se clôturer le jeudi 9 février alors que la prochaine réunion est seulement prévue le vendredi 27 janvier 2023 !

A date, la Direction n'a fait aucune proposition

Suite à la note d'orientation générale sur la politique salariale de la DGRH du Groupe Veolia, nous estimons que la Direction de l'Eau France aurait dû faire ses premières annonces avant les fêtes de fin d'année. Malheureusement, il n'en sera rien et les salarié.e.s de l'Eau France ne devront pas compter sur le père Noël mais bel et bien uniquement sur leur mobilisation...

Au vu des résultats annoncés par le Groupe (*le chiffre d'affaires réalisé sur les neuf premiers mois de l'exercice 2022 s'établit à 30,7 milliards d'euros, en croissance de 49,1 % par rapport au chiffre d'affaires des neuf premiers mois de 2021*), la Direction doit redistribuer les fruits de la croissance à l'ensemble des salarié.e.s.

Avec une inflation à 6,2 % à fin novembre 2022, les augmentations salariales générales proposées en 2023 sont insuffisantes.

Envoyé en préfecture le 18/12/2025
Reçu en préfecture le 18/12/2025
Publié le 18/12/2025
ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE



Seule la mobilisation permettra aux salariés de gagner des avancées significatives en cette période d'inflation

Ne restez pas passifs et faites vous entendre : souhaitez des augmentations dignes de ce qui soutenant nos revendications :

- Augmentation générale minimale d'au moins 3% brut/mois dès le 1er janvier pour tous
- Mise en place d'un 14eme mois en 2023
- Revalorisation de 10% du régime indemnitaire
- Égalité salariale Femmes/Hommes : égalisation du salaire supplémentaire de 0,2% de la masse salariale

... Toutes nos revendications sur le lien suivant : [2023 Revendications de la CGT](#)



Aubervilliers,
Le 1er février 2023.

*L'Union Nationale des syndicats CGT a décidé de
le sujet après la journée de mobilisation pour les re
nouvelle fois fortement mobilisé en France.*

Envoyé en préfecture le 18/12/2025
Reçu en préfecture le 18/12/2025
Publié le
ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE

NAO 2023

Réunion du
27 janvier 2023

PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com

Après avoir entendu les revendications des syndicats lors c
réunion du 18 novembre, et comme convenu suite à l'annul
de la réunion du 7 décembre dernier, la Direction a enfin ann
ses propositions pour la NAO 2023 lors de la réunion du ven
27 janvier 2023 que vous trouverez ci-après.

Voici les propositions de la Direction de l'Eau France :

Ⓢ Pour tous les salarié.e.s

Ⓢ Pour les Non-Cadres

Ⓢ Pour les Cadres

Aubervilliers,
Le 1er février 2023.



NAO 2023

Les propositions
de la Direction

POUR TOUS
LES SALARIÉ.E.S

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com

Bourse d'études :

Le Quotient Familial passera de 18 000€ à 19 500€ brut de la rentrée scolaire de septembre 2023, soit seulement +8, alors que la Direction propose une revalorisation de 10% montants : passage de 500 à 550€, de 1 000€ brut à 1 100€ brut et de 2 000€ brut à 2 200€ brut en fonction du nombre d'enfants et du lieu où s'effectue la scolarité.

La CGT rappelle que la Bourse d'études n'a pas été revalorisée depuis plus de dix ans... donc 10% est un minimum !

Indemnité AIE :

Revalorisation du régime indemnitaire prévu à l'AIE de **seulement** et les régimes indemnitaires régionaux ne bénéficient d'aucune revalorisation !

Médaille du Travail :

Revalorisation des montants des médailles du travail de 10%.

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE

Berser
Levraut

Aubervilliers,
Le 1er février 2023.

LES PRINCIPALES MESURES

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

Berser
Levrault

ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE

Seulement 1,7% pour les augmentations générales (uniquement sur la du point UES), alors que l'inflation est la même qu'en 2022 et que la Di avait fait 2% de façon unilatérale en avril puis 2% en septembre !

0,7% pour les augmentations individuelles (promotions en dehors des exceptionnelles : changement de sous-groupe/groupe ou écart individuel un budget identique à 2022 alors que la Direction prétend vouloir reconnaître les salarié.e.s afin que Veolia soit plus attractif !

0,1% d'enveloppe supplémentaire pour l'égalité salariale femmes/hommes une enveloppe bien insuffisante pour résorber l'écart de salaires en femmes et les hommes qui est de 10% en 2021 !

0,8% pour les augmentations automatiques à l'ancienneté.

NAO 2023

Les propositions
de la Direction

POUR LES NON CADRES

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com



Aubervilliers,
Le 1er février 2023.

LES MESURES COMPLÉMENTAIRES

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

Berser
Levrault

ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE

Le salaire annuel minimum brut sur 13,5 mois passe de 21 450€ à 22 brut/an, soit seulement +2,56% alors que ceux des Cadres progressent de voire 4% pourquoi une telle discrimination ?

Les salarié.e.s bloqué.e.s en haut de grille de l'AIE depuis 3 ans et plus n'ont pas bénéficié de mesure salariale individuelle (hors primes exception) bénéficieront d'une augmentation de 303,75€/brut/an - mesure ident 2022.

Suppression du complément SMIC mensuel et intégration des 10 points 2011 dans l'indice SMC... les indices SMC des groupes 2.2 et 3 restent néanmoins toujours inférieurs au SMIC !

A titre d'information, nous précisons que le salaire moyen brut annuel des Cadres est de 33 000€. Sur un salaire moyen de 33 000€, 1,7% représente 560€ brut/an soit +41€ brut/mois sur 13,5 mois... seulement 31€ net/mois. Nous précisons que 70% des Non Cadres perçoivent moins de 33 000€. Pour un.e salarié.e percevant 28 000€, cela représentera 480€ brut/an soit +35€/mois... seulement 26€ net/mois !

NAO 2023

Les propositions de la Direction

POUR LES NON CADRES

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com

Aubervilliers,
Le 1er février 2023.

3,5% de la masse salariale pour l'enveloppe budgétaire des cadres individuelles des Cadres, (avec la garantie que 100% des cadres obtient une revalorisation de salaire via une mesure talon de 1% minimum par sa Cadre).

Envoyé en préfecture le 18/12/2025
Reçu en préfecture le 18/12/2025
Publié le 18/12/2025
ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE

+ 0,1% d'enveloppe budgétaire supplémentaire pour l'égalité salariale les femmes et les hommes (pour rappel l'écart moyen entre les femmes hommes est de 16% chez les cadres).

Les salaires minimums annuels évoluent de 3,5% à 4% en fonction des sous-groupes :

	2022	
6.1	36 350	
6.2	38 633	
6.3	41 333	
7.1	49 768	
7.2	50 108	
7.3	51 148	
8.1	58 858	

A titre d'information, nous précisons que le **salaire moyen brut annuel des Cadres de 65 000€**. Sur un salaire minimum de 40 000€ pour un Cadre en minimum représente 400€ brut/an soit +33€/mois sur 12 mois et 3,5% représente 400€ brut/an soit + 117€/mois sur 12 mois...

80% des Cadres de l'UES Veolia Eau gagnent entre 40 000€ et 65 000€... pour que 20% gagnent eux jusqu'à 150 000€... sans compter les 1% de nantis affiliés à la VE SA qui touchent bien plus de 150 000€ brut par an !

Cadres au forfait jours - malléables à l'infini 13 heures/jour : Fourmis ou Cigales

NAO 2023

Les propositions de la Direction

POUR LES CADRES

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com

Aubervilliers,
Le 1er février 2023.



NAO 2023

Réunion du

27 janvier 2023

PROPOSITIONS INSUFFISANTES !

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com

**Pour la CGT, un seul mot pour résumer les propositions de la Direction de l'UES Veolia Eau :
INSUFFISANTES**

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE



Avec une inflation à 5,9% à fin décembre 2022, les augmentations salariales générales en 2022 sont insuffisantes et les annonces de la Direction de l'UES Veolia Eau devront être à la hauteur des attentes des salarié.e.s.

Comble de l'ironie pour la Direction en 2023, elle n'appliquera pas les 1,7% les autres éléments de paie que ceux liées au point de l'UES contrairement à 2022, où les 2% d'avril et de septembre ont été appliqués sur tous les éléments de paie (écart individuel, écart de transpo, FHS, ...). Cherchez la cohérence

Bien évidemment pour l'Union Nationale des Syndicats CGT le compte n'est pas et ces propositions sont bien en deçà de vos attentes au vu de l'implication et de vos efforts au quotidien mais également en comparaison avec l'inflation en France (+6% à fin décembre...) et son impact sur votre pouvoir d'achat...

A titre de comparaison :

SAUR : augmentations générales +5% !

SUEZ : augmentations générales +3% et 53€ brut et augmentations individuelles +1% soit la masse salariale

UES VEOLIA EAU : augmentations générales +1,7% et augmentations individuelles +0,7%.

Cherchez le leader de la transformation écologique mais pas sociale...

Aubervilliers,
Le 1er février 2023.



NAO 2023

Réunion du
27 janvier 2023

PROPOSITIONS INSUFFISANTES !

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau

30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com



NAO 2023 :

des propositions insuffisantes

et indignes au vu des résultats de l'Eau France et du Groupe Veolia

Nous vous invitons d'ores et déjà à vous rapprocher de vos délégué.e.s (r)égion afin de faire connaître votre ressenti et votre position suite annonces de la Direction. Nous reviendrons vers vous à partir du 10 suite aux annonces définitives que la Direction proposera afin d'organiser vous les suites à donner...

**PROCHAINE et DERNIERE REUNION NAO,
le 9 février 2023**

Ne restez pas passifs et faites vous entendre si vous souhaitez augmentations dignes de ce nom en soutenant nos revendications :

- Augmentation générale minimale de +100€ brut/mois dès le 1er jan
- Mise en place d'un 14ème mois en 2023
- Revalorisation de 10% du régime indemnitaire
- Égalité salariale Femmes/Hommes : enveloppe supplémentaire de de la masse salariale...

... Toutes nos revendications sur le lien suivant : [NAO 2023 Revendications la CGT](#)

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE



Aubervilliers,
Le 8 février 2023.

**NAO
2023**

**Entrevue du
6 février 2023**

**Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau**

30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt.veolia.com

Nouvelles propositions de la Direction Envoyé en préfecture le 18/12/2025
Reçu en préfecture le 18/12/2025

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE

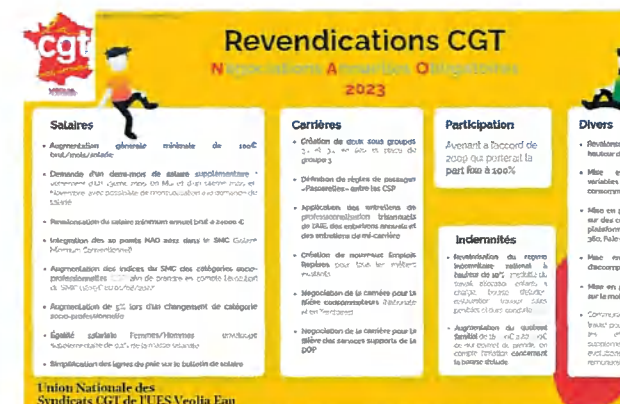
Suite à la réunion NAO du 27 janvier et aux propositions bien insuffisantes annoncées par la Direction, l'Union Nationale des Syndicats CGT a demandé à être reçue par la Direction en bilatérale. Lors de cette entrevue, nous avons pu exposer à nouveau à la Direction nos arguments et nos propositions concernant les revalorisations salariales 2023 au vu, notamment de l'inflation et de la baisse du pouvoir d'achat, à savoir +100€ brut à minima pour tous les salarié.e.s.

A la fin de cette entrevue et après avoir entendu nos arguments, la Direction nous a confirmé qu'elle ferait de nouvelles propositions lors de la réunion NAO du 9 février prochain, notamment sur les deux sujets suivants :

- enveloppe des augmentations générales
- enveloppe des augmentations individuelles

L'Union Nationale des Syndicats confirme qu'elle vous présente propositions définitives de la Direction de l'Eau en février dans toutes les régions de l'UE. Si vous considérez ensuite ces propositions dernières ne sont pas à la hauteur de vos attentes, alors nous lancerons des actions de mobilisations afin de faire aboutir vos revendications légitimes.

Toutes nos revendications sur le lien
NAO 2023 Revendications de la



... en fonction des propositions définitives que fera la Directi
9 février : nous déciderons collectivement des actions à me



30 rue Madeleine Vionnet 93300 AUBERVILLIERS - unionnationalecgt@veolia.com

Aubervilliers, le 10 février 2023

à l'attention de Madame Séverine ALLAIN, DSC FO, et
de Monsieur Benoit BERNARD, Secrétaire Général
de l'Union Générale des Syndicats FO secteur Eau

Objet : votre demande de réunion intersyndicale en date du 8 février 2023

Madame, Monsieur,

Nous revenons vers vous suite à votre courrier en date du 8 février, veille de la dernière réunion de négociation sur la NAO 2023 qui s'est déroulée le 9 février matin. Votre courrier a fait l'objet d'un échange démocratique et collectif au sein de notre Comité National du 10 février en présence de l'ensemble des Secrétaires des Syndicats CGT de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux.

Nous vous confirmons les propos que nous avons tenus à la DRH de l'Eau France lors de la réunion du 9 février suite à la communication de ces propositions définitives :

- Les mesures proposées sont insuffisantes et bien en deçà de notre revendication principale, + 100€ brut/mois pour tous les salarié.e.s de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux.
- Nous ne signerons pas le procès-verbal de la NAO 2023 mis à la signature le 16 février prochain et laisserons à la Direction le choix d'assumer la mise en œuvre unilatérale ou non de ses propositions.
- Nous irons en débattre avec l'ensemble des salarié.e.s dans toutes les régions afin de décider collectivement des actions à mener et ainsi créer le rapport de force nécessaire pour faire aboutir leurs revendications légitimes.

Bien évidemment, et comme nous l'avons toujours prôné, nous vous rejoignons sur le fait que **nous devons être unis en intersyndicale si nous voulons faire en sorte d'obtenir plus dans l'intérêt de tous les salarié.e.s de l'UES**, plutôt qu'une démarche syndicale sans concertation comme celle lancée le 8 février qui sème le doute et l'incompréhension auprès des salarié.e.s.

Nous sommes favorables à déposer **un préavis de grève commun à durée illimitée en intersyndicale sur des revendications communes dans l'intérêt des salarié.e.s**, sous réserve de l'avis majoritaire de ces dernier.e.s dans l'ensemble des établissements de l'UES. Seul un rapport de force de masse organisé dans la durée en intersyndicale nous permettra de faire aboutir leurs revendications.

Nous sommes disposés à en échanger également avec les autres organisations syndicales CFE-CGC et CFDT, en copie, du 13 au 15 février en visioconférence à l'heure qui conviendra à toutes et tous. **Dans l'attente du retour des organisations syndicales CFE-CGC et CFDT en copie et de votre invitation pour en discuter dans l'intérêt des salarié.e.s.**

Syndicalement,

Nicolas ARNOUX

Secrétaire Général

Vincent HUVELIN

Délégué Syndical Central

Michel PORCEL
Directeur des Ressources Humaines
UES VEOLIA EAU

Aubervilliers, le 17 novembre 2022

Objet : NAO 2023

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Dans le cadre du démarrage de la NAO 2023, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après les revendications de la CFE-CGC :

Au niveau de la thématique pouvoir d'achat

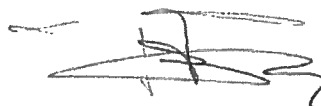
- Augmentation générale de 10 %, hors augmentation individuelle
- Compte tenu des annonces des économistes, la CFE-CGC demande l'ouverture d'une réunion dans un délai de 6 mois sur le thème pouvoir d'achat
- Financer des avantages sociaux
 - Voiture de fonction pour tous les MSL et fonctions équivalentes (demande déjà portée pour la NAO 2022)
 - Révision de la répartition salarié/employeur au niveau national (60/40) pour les tickets restaurant pour l'ensemble des établissements
 - financement une retraite supplémentaire qui s'ajoutera à la retraite « sécu » et à la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO
 - Négociation d'un accord cadre national sur l'astreinte pour les cadres avec un montant forfaitaire minimum annuel

- Participer aux frais ou favoriser les gardes d'enfants via un réseau national

Au niveau de la thématique qualité de vie au travail

- RPS : Afin de garantir santé et bien-être au travail, prévoir de :
 - créer sur l'intranet un emplacement dédié pour sensibiliser les salariés aux risques psychosociaux, connaître les dispositifs mis en place et pouvoir faire appel aux acteurs de soutien ;
 - mettre en ligne une formation sur la prévention des risques psychosociaux ;
 - informer et accompagner les salariés concernés par des projets de changement d'organisation (transformations, évolutions importantes)
- Ouverture d'un groupe de travail sur l'attractivité et la fidélisation des jeunes salariés

Cordialement,



Patricia BEHAL
DSC CFE-CGC
UES VEOLIA EAU

NAO 2023,

LES PRIORITES DE LA CFE-CGC : POUVOIR D'ACHAT ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

AUGMENTATION GENERALE de 10 % pour tous

- ❖ **TICKETS RESTAURANT** : une répartition salarié / employeur (60% / 40%) harmonisée pour tous les établissements de l'UES
- ❖ **RETRAITE** : une sur-complémentaire, financée à 100% par l'employeur, qui s'ajoutera à la retraite « sécu » et à la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO
- ❖ **ASTREINTE** : un accord national sur l'astreinte pour les cadres avec la création d'un montant forfaitaire minimum.
- ❖ **VOITURE DE FONCTION** : l'attribution d'une voiture de fonction à tous les MSL et fonctions équivalentes (proposition déjà portée lors de la NAO 2022)
- ❖ **GARDES D'ENFANT** : une participation de l'employeur aux frais de garde ou l'affiliation à un réseau national

Ouverture d'un groupe de travail pour définir les leviers, améliorer l'attractivité et fidéliser les jeunes salariés

SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL : mener une politique volontariste pour prévenir les atteintes à la santé et favoriser le bien-être au travail

- Sensibiliser et former aux risques psychosociaux
- Mettre en place un réseau d'acteurs de soutien
- Informer et accompagner les salariés concernés par des projets de changement d'organisation.



NAO : Les propositions de la Direction



UN POUVOIR D'ACHAT EN BERNE, DES PROPOSITIONS MINIMALISTES DE LA DIRECTION

Pour les salariés en indice :

- ☐ Augmentation du point UES de 1,70 %
- ☐ GVT : +0,8 %
- ☐ Enveloppe promotionnelle : 0,7 %
- ☐ Enveloppe de 0,1 % pour réduire les écarts hommes/femmes

Pour les salariés hors indice :

- ☐ Enveloppe de 3,5 % (Attention ce n'est pas une augmentation générale)
- ☐ Enveloppe de 0,1 % pour réduire les écarts hommes/femmes

Où est la véritable reconnaissance du travail des salariés ?

La CFE-CGC, au regard de la bonne santé économique de l'entreprise et de la chute du pouvoir d'achat, a demandé :

- 10 % d'augmentation : **nous sommes bien loin du compte !**
- **Que tous les cadres se voient attribuer une augmentation** : Ce sera le cas, a minima, par la création d'un « talon » **à hauteur de 1%** . **Bien insuffisant !**
- Qu'une enveloppe soit réservée à la lutte contre les inégalités Femmes/Hommes. Prévu pour 2023 : 0,1 % **pas suffisant pour prendre en compte les écarts !**

LES AUTRES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Pour les salariés en indice :

- ✓ Maintien du dispositif pour les salariés bloqués depuis 3 ans en haut de l'échelle repris par un versement sous forme d'écart de 23,50 € brut mensuel
- ✓ Elévation du salaire de base pour obtenir le SMIC (11 personnes concernées)

Mesures de portée générale :

- ✓ Revalorisation des montants de bourse d'études mais que sur 2023 et augmentation du quotient familiale de 18000 à 19500 €
- ✓ Revalorisation de 10% des primes associées à l'obtention des médailles du travail
- ✓ Les Indemnités de l'accord AIE revalorisées de +3%

Sur les autres revendications que nous avons portées pas d'échos un fin de non recevoir en dehors des voitures de fonction pour les MSL qui est actuellement en traitement (mais cette demande date de la NAO 2022) et sera étalée sur le temps !

Cette NAO 2023 est très loin de nos revendications et pas à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation. Le compte n'y était pas concernant la NAO 2022 il n'y est toujours pas concernant la NAO 2023 !

Les entreprises, disposant d'une bonne santé économique, sont plus respectueuses de leurs salariés. Depuis septembre 2022, ceux-ci ont déjà obtenus:

AIR FRANCE : + 5 % et une prime de 1000 € pour tous

GROUPAMA : 4,5 % de hausse générale + 1,5 % de hausse individuelle

SUEZ : entre 2 et 3,3% de hausse générale + 80% de mesures individuelles

TOTAL ENERGIE : 5% pour non cadres, 3,5 pour les cadres + une prime de 3000 à 6000 » suivant les salaires.

Il y a le temps de la négociation et celui de la mobilisation !

Le 27 janvier dernier, la Direction de Veolia Eau présentait ses propositions de mesures salariales pour 2023, lors des Négociations Annuelles Obligatoires. Nous vous les avons partagées très largement. Nous vous avons écoutés et avons sollicité un rendez-vous avec la Direction des Ressources Humaines pour lui faire remonter toutes vos remarques et vos attentes.

La CFE-CGC a donc été reçue ce lundi 6 février. Nous avons rappelé à la Direction que la performance économique du Groupe est directement liée à l'investissement et à la performance de ses salariés.

Pourtant, dans la proposition NAO du 27 janvier dernier, les salariés ne retrouvent pas le fruit de leurs résultats et de leurs engagements mais celui d'une perte de leur pouvoir d'achat. Aussi la CFE-CGC demande :

- que l'augmentation du point de l'UES soit revue à la hausse
- que l'enveloppe promotionnelle des non-cadres soit revue à la hausse
- que l'enveloppe pour les cadres soit revue à la hausse
- que le talon minimum de 1 % soit réévalué
- que les tickets restaurants soient attribués dans toutes les régions avec une répartition de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié et que le montant unitaire soit fixé au moins à 13 €
- qu'une clause de revoyure soit prévue en septembre 2023

Conclusion de l'entrevue, la Direction fera ses propositions définitive lors de la réunion du 9 février et devrait annoncer quelques revalorisations.

Les mesures de la NAO 2023 constituent un geste significatif qui doit répondre à l'urgence de l'inflation et doit agir pour préserver le pouvoir d'achat ainsi que la reconnaissance du travail des salariés.

Nous considérons que la direction doit prendre ses responsabilités, que ses propositions doivent être à la hauteur des souhaits des salariés. **L'entreprise doit investir dans la force au travail.**

En fonction des annonces de la Direction, nous reviendrons vers vous pour tenir compte de vos avis sur la proposition finale.