



UES Veolia Eau - Générale des Eaux
NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2024
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 du Travail, les négociations annuelles obligatoires des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux relatives aux rémunérations se sont ouvertes le 08/01/2024 au sein de la CNNC et se sont poursuivies les 23/01/24, 08/02/2024 et le 28/02/2024.

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

- du 23/01/24 et du 20/02/24, pour l'Union Générale des Syndicats FO Veolia Secteur Eau,
- du 22/01/2024 et 6/02/2024 pour la CFDT de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux,
- des 17/01/2024, 18/01/2024, 24/01/2024 et 12/02/2024 pour la CGT UES Veolia Eau Générale des Eaux,
- du 19/01/2024, 23/01/2024 et 9/02/2024 pour la CFE-CGC,
- et un courrier intersyndical (CGT, CFDT, CFE-CGC et FO) du 14/02/2024 adressé au DRH Eau France,

et exprimé en réunion les revendications salariales qu'elles souhaitent 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 5 janvier 2024, les documents d'informations sociales et les différents éléments disponibles ont été présentés et commentés en réunion ;
- les 23 janvier, 8 et 28 février 2024, les mesures qu'elle proposait.

Le 1er mars 2024, la Direction a ouvert à la signature des organisations syndicales nationales représentatives le présent Protocole d'accord de Négociation Annuelle Obligatoire pour 2024 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, aucun accord n'a pu aboutir 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 souhaitent 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 augmentation générale de 1,6%, à effet du 1er janvier 2024 :**
 - qui portera le montant de la valeur du point UES de 5,1791€ à 5,2620 bruts/mois,
 - qui sera appliquée à l'ensemble des éléments de salaire 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 13è mois, le ½ mois, les écarts de transposition, FHS, majorations travail posté

Cette mesure collective sera mise en œuvre exceptionnellement sur la paie de mars 2024.

- **une enveloppe réservée aux augmentations individuelles promotionnelles de 0,7% + 0.1% spécifique au titre de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.**
 - Une enveloppe moyenne réservée aux augmentations individuelles promotionnelles fixée à + 0,7% de la masse salariale correspondante et incluant :
 - les changements de grille
 - et l'attribution d'écarts individuels.

Sont exclues de ce dispositif les primes exceptionnelles.

- **une enveloppe réservée à la réduction des inégalités salariales femmes hommes égale à 0,1% de la masse salariale correspondante.**

Ces mesures individuelles seront mises en œuvre exceptionnellement sur la paie de mai 2024.

- **l'enveloppe concernant la mise en œuvre du dispositif GVT (évolution à l'expérience) au titre de l'année 2023 (année impaire) estimée à 0,7% de la masse salariale.**

3.1.2 Dispositifs spécifiques

➤ Dispositif salariés "bloqués" en haut d'échelle

Reconduction du dispositif de la NAO 2023 : 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 2021,
- ne pas avoir bénéficié de mesures individuelles (changement de grille ou versement d'un écart) depuis le 1er janvier 2021.

➤ 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, est porté de **23 000€ à 24 000€**.

➤ 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 **2%** et est porté aux valeurs ci-après et ne pourra être inférieur à celles-ci :

- Indemnité de travaux sales, pénibles ou durs : **1,190€ (par ½ journée)**
- Indemnités de repas : **4,681 €**
- Prime de conduite de véhicule (taux journalier) : **0,206 €**

3.2 Dispositions concernant les salariés cadres hors indice

- Une enveloppe globale d'augmentation de **3%** de la masse des rémunérations de référence (présents/présents) est réservée aux augmentations des salariés cadres hors indice.
- Une **enveloppe de 0,1%** de la masse salariale correspondante est réservée à la réduction des inégalités femmes-hommes.

Pour rappel :

Les rémunérations 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 les suivantes :

6.1	38 916€ bruts annuels
6.2	39 985€ bruts annuels
6.3	42 780€ bruts annuels
7.1	53 280€ bruts annuels

7.2	53 280€ bruts annuels
7.3	53 280€ bruts annuels
8.1	63 013€ bruts annuels

3.3. Dispositions complémentaires

➤ Confirmation du dispositif bourse d'études supérieures mis en place de manière provisoire dans le cadre de la NAO 2023

Les évolutions visées dans le cadre de la NAO 2023 et qui ne visaient que l'année universitaire 2023-2024, sont confirmées pour les années universitaires suivantes.

Dans ce cadre, l'accord du 5 janvier 2010 et ses avenants successifs feront l'objet d'un avenant.

➤ Dialogue social

Lors des discussions, les organisations syndicales ont indiqué vouloir évoquer, dans le cadre de la NAO, certaines thématiques dans le cadre de négociations à venir. La Direction a pris l'engagement d'ouvrir les discussions sur les thématiques suivantes :

- Télétravail
- Participation aux résultats de l'entreprise
- "Seniors"
- Dispositif médailles du Travail
- Astreinte
- AIE

Les discussions se feront dans le cadre de la CNNC et/ou de groupes de travail. Un calendrier de discussions sera établi sur la période 2024-2025

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 par l'accord de révision de l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de l'UES du 25/05/2023.

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 20 mai 2024.

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 sur la campagne d'avancement 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 11 mars 2024 en 7 exemplaires originaux

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

Représentée par Monsieur Michel PORCEL

DocuSigned by:

9B199F143C0E4FB...

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. : 24012301

Objet : Revendications Force Ouvrière pour la Négociation Annuelle Obligatoire 2024

Aubervilliers, le 23 janvier 2024

Monsieur le Directeur,

Dans la perspective des Négociations Annuelles Obligatoires 2024, 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.
- ✓ Attribution d'un écart individuel pour les salariés au plafond de leur grille.
- ✓ Revalorisation des SMC :
 - Classification 2.1 : 345
 - Classification 2.2 : 355
 - Classification 3 : 369
 - Classification 4.1 : 405
 - Classification 4.2 : 421
 - Classification 4.3 : 441
 - Classification 5.1 : 449
 - Classification 5.2 : 479
 - Classification 5.3 : 496
 - Classification 5.4 : 534

- ✓ 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 2023.
- ✓ Embauche en CDI de nos apprentis.
- ✓ Limiter la sous-traitance pour intégrer/favoriser et retenir les compétences en interne.

3. Négociations

- ✓ Révision accord d'intéressement.
- ✓ 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 consommateurs en agence.
- ✓ Ouverture de négociations mobilité durable.
- ✓ Ouverture de négociations retraite progressive.
- ✓ Ouverture de négociations d'une indemnité « logement » pour les principales agglomérations et secteurs en tension sur le logement.
- ✓ 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.
- ✓ Mise en place de la semaine de 4 jours.

5. Formation

- ✓ Créer un budget supplémentaire pour les formations non-obligatoires.
- ✓ Rééquilibrer les budgets formation métier et sécurité

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

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

Benoît BERNARD
Secrétaire Général UG FO

DocuSigned by:
BERNARD Benoit
883321C7784243B

Séverine ALLAIN
Déléguée Syndicale Centrale FO

DocuSigned by:
Séverine ALLAIN
D13239A3ADEF4D1



Négociation Annuelle Obligatoire

Décision Unilatérale de l'Employeur

Introduction

La négociation annuelle obligatoire 2024 a débuté le 8 janvier 2024. En préliminaire de cette négociation le syndicat Force Ouvrière a adressé le 16 novembre 2023, un courrier afin d'obtenir des données économiques légitimes, pour ajuster nos revendications.

A ce jour, nous n'avons obtenu aucune réponse.

Informations économiques de l'entreprise

- effectif en baisse de 3,1%
- effectif alternants en hausse de +0,4%
- 170 094 heures supplémentaires hors astreinte
- + 1,6 M€ de dépenses en intérim
- 367 salariés en plafond de grille
- 2 salariés < 23 500€/an,
- 23 500€/an < 55 salariés < 24 500€/an,
- 24 500€/an < 91 salariés < 25 000€/an.

Nos revendications

- Augmentation de 15% du point UES.
- Pour les cadres +15 % indépendamment des mesures individuelles de revalorisations salariales pouvant être prises.
- Augmentation de 10% du régime indemnitaire, primes et accessoires revalorisables.
- Attribution d'un écart individuel pour les salariés au plafond de leur grille.
- Revalorisation des SMC.
- Revalorisation des changements de poste à minima 6 %.
- Embauche en CDI des intérimaires à hauteur de 30 % des ETP 2023.
- Embauche en CDI de nos apprentis.
- Limiter la sous-traitance pour intégrer/favoriser et retenir les compétences en interne.
- Révision accord d'intéressement.
- 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 consommateurs en agence.
- Ouverture de négociations mobilité durable.

- Ouverture de négociations retraite progressive.
- Ouverture de négociations d'une indemnité « logement » pour les principales agglomérations et secteurs en tension sur le logement.
- Ouverture de négociations indemnités Télétravail
- 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%
- Mise en place de la semaine de 4 jours.

Les décisions de la direction

1. Cadre : enveloppe 3% tout compris, pas de talon.
2. Non cadre : Augmentation générale **1,6%**
3. Augmentation individuelle **0,7%**
4. Augmentation automatique à l'ancienneté (GVT) **0,7%**
5. Augmentation en mai avec rétroactivité au 1er janvier.
6. Haut de grille reconduction d'un écart de **303€** brut par an pour les salariés n'ayant perçu aucune augmentation depuis 3 ans.
7. Passage du salaire minimal à 23500€ brut par an.
8. Pérennisation du dispositif revalorisé de la Bourse d'études

Notre sentiment

Il ne faut plus parler de négociation quand la Direction donne son chiffre définitif dès la première réunion ! Nous sommes déçus et désabusés par ces méthodes qui ne laissent plus de place ni au dialogue ni à la négociation alors que dire de la confiance !

On nous ressort toujours les mêmes arguments: il n'y a pas d'argent ! La vente des volumes d'eau diminue !

Mais pour qui n'y a-t-il pas d'argent ?

- Nos actionnaires? Ah non eux sont servis les premiers!

- Nos dirigeants? non plus, quand on voit la réception qu'ils sont capables de réaliser pour fêter les 170 ans de Veolia.

Non les seuls qu'ils ignorent, ce sont les forces vives de l'entreprise qu'ils cherchent à éteindre NAO après NAO.

Et oui chers Dirigeants, les salariés que soit disant vous chérissez tant, il ne faut pas les oublier, des ouvriers aux cadres ce sont eux qui quotidiennement font que Veolia est le numéro 1.

1,6% pour les salariés dans la grille et 3% sans talon pour les cadres, c'est encore une fois se moquer de nous !

Libres et Indépendants.



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

Aubervilliers, le 22 janvier 2024

Objet : NAO 2024

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Veuillez trouver ci-dessous nos revendications pour la NAO 2024 :

1. Salaires, indemnités et primes

- ⇒ Augmentation de 7% de la valeur du point UES soit 5,50€ et a minima de 3% pour les salaires hors grille
- ⇒ Augmentation de l'indice SMC de 15 points pour chaque groupe et sous-groupe
- ⇒ Paiement pour ceux qui le souhaitent d'une partie de leurs stocks d'heures supplémentaires

Régime Indemnitaire:

- ⇒ Augmentation de la Bourse d'étude :
 - Passer le montant brut en net afin de couvrir le coût de la vie étudiante +6,47% sur 2023 soit + 596,74 Euros
 - Augmentation du quotient familial à 20 500, même montant pour le deuxième enfant.
- ⇒ Augmentation de l'allocation enfant à charge à 40€
- ⇒ Augmentation de la prime de conduite véhicule : forfait à 25 euros/mois
- ⇒ Augmentation de 10% pour les autres régimes Indemnitaire

2. Statut commun

- ⇒ Ouverture de négociations sur de nouveaux Emplois Repères,
- ⇒ Révision du critère de pondération de la polyvalence,
- ⇒ Reconstitution 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 fin de carrière (retraite progressive, tutorat, GEPPE)
- ⇒ Re ouverture de l'accord RPS de 2010 : QVTC : veiller à l'équilibre des temps de vie (souplesse sur les horaires), semaine à 4 jours,
- ⇒ Ouverture de négociation sur les congés événements spéciaux : congés menstruels
- ⇒ Ré ouverture de l'accord Handicap : prime de 1 000€ les proches aidants
- ⇒ Ré ouverture de l'accord d'intéressement



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.
- ⇒ Suite au bon résultat du groupe versement d'une prime exceptionnelle de 1000 € pour tous les salariés.

Karine FEY,

Déléguée Syndicale Centrale Cfdt
UES VEOLIA EAU - Générale des Eaux



NAO 2024

SAC À DOS SOCIAL

FOCUS SUR

LES PRINCIPALES REVENDEICATIONS PORTEES PAR LA CFDT

NOTE : Comme attendu, les réunions des 8 et 23 janvier 2024 ont été consacrées au bilan de la politique salariale par la Direction. Elle s'oriente vers une Augmentation Générale de 1,5%.

La CFDT a argumenté ses revendications, dans le contexte d'une inflation qui atteint 4,9 % sur 2023 et des prix à la consommation n'en finissant plus d'augmenter : + 10 % de l'électricité au 1^{er} février 2024 et une nouvelle hausse de l'électricité et du prix du gaz de +5 % prévue en juillet 2024.

C'est pourquoi la CFDT trouve la proposition de la Direction très en dessous des besoins du quotidien des salariés.

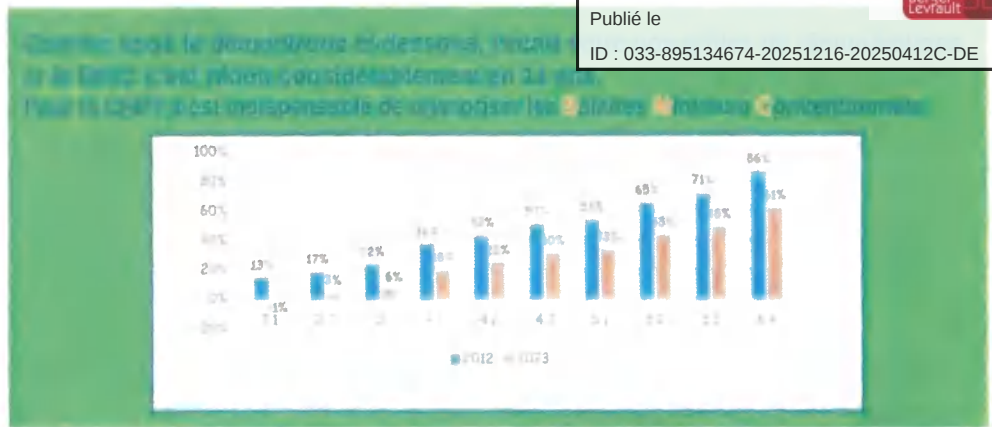
Pour la CFDT, le maintien du pouvoir d'achat passe par une redistribution collective à la hauteur des attentes de l'ensemble des salariés



Dans une situation de marché du travail tendu où les enjeux s'intensifient en termes d'attractivité et de fidélisation pour faire face à la concurrence dans nos métiers, nous ne pourrions pas nous contenter de miettes !!!

La note de cadrage du Groupe annonce une enveloppe de seulement 3% d'augmentation alors que l'entreprise n'a jamais fait autant de bénéfice et versé de dividendes, **la première richesse d'une entreprise ce sont les salariés, la CFDT revendique que celle-ci soit partagée plus équitablement.**

La Direction Générale se doit de prendre des mesures pour contrer les départs de plus en plus nombreux, en réévaluant l'ensemble des grilles salariales afin de les rendre plus attractives.



EXEMPLE

Le salarié est en classification 3, le coefficient de base est donc de 300 points.

La majoration d'expérience est de 25 points, ce qui correspond à 5 années.

Code	Libellé	Nombre ou Base	Val. unit. ou Taux	Montant à ajouter	Montant à déduire	Charges Patronales Taux	Montant
1000	Indice de base	300	1,00	300,00			300,00
1001	Majoration d'expérience	25	1,00	25,00			25,00
1002	Complément de grille	10	1,00	10,00			10,00
1003	Autres						
1004	Charges Patronales						

Année	Indice	Montant
2012	100	100,00
2013	103	103,00
2014	107	107,00
2015	112	112,00
2016	117	117,00
2017	122	122,00
2018	127	127,00
2019	132	132,00
2020	137	137,00
2021	142	142,00
2022	147	147,00
2023	152	152,00

PROPOSITIONS DE LA CFTD

- Augmentation de 7% de la valeur du point DES soit 5,50€ et a minima de 3% pour les salaires hors grille
- Augmentation de l'indice SMC de 15 points pour chaque groupe et sous-groupe

Indice	Montant
100	100,00
103	103,00
107	107,00
112	112,00
117	117,00
122	122,00
127	127,00
132	132,00
137	137,00
142	142,00
147	147,00
152	152,00

Indice	Montant
100	100,00
103	103,00
107	107,00
112	112,00
117	117,00
122	122,00
127	127,00
132	132,00
137	137,00
142	142,00
147	147,00
152	152,00

Indice	Montant
100	100,00
103	103,00
107	107,00
112	112,00
117	117,00
122	122,00
127	127,00
132	132,00
137	137,00
142	142,00
147	147,00
152	152,00

Indice	Montant
100	100,00
103	103,00
107	107,00
112	112,00
117	117,00
122	122,00
127	127,00
132	132,00
137	137,00
142	142,00
147	147,00
152	152,00

LA CFTD a posé un grand nombre de sujets et de revendications. L'objectif est clair : RÉPONDRE AUX ATTENTES DE TOUS LES SALAIRES !

Au delà des sujets de revalorisations salariales et de préoccupation majeur dans un contexte d'inflation très important, la CFTD s'engage pleinement dans les discussions visant à traiter la **Qualité de vie au travail et l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle**. Nous défendons l'instauration d'un dialogue social spécifique et nous demandons l'**ouverture d'une négociation concernant les seniors**. C'est un changement des mentalités que nous devons embrasser collectivement : un senior n'est pas un poids, mais une chance, un savoir, une richesse ! La réforme des retraites, combattue par la CFTD, engendre un allongement des carrières. La CFTD revendique des mesures sur l'aménagement des fins de carrières ainsi qu'une meilleure prise en compte de l'usure professionnelle tout au long des carrières.

La CFTD sera attentive aux futures propositions de la Direction...

**PROCHAIN RDV
LE 5 FÉVRIER 2024**



30 rue Madeleine Vionnet 93300 AUBERVILLIERS unionnationalecgt@veolia.com

Monsieur Pierre RIBAUTE
Directeur de la Zone Eau France
et de l'U.E.S. VEOLIA EAU - Générale des Eaux
30, rue Madeleine VIONNET
93300 AUBERVILLIERS

Aubervilliers, le 17 janvier 2024

Objet : NAO 2024

Monsieur le Directeur,

Veillez trouver ci-dessous les revendications de la CGT concernant la Négociation Annuelle Obligatoire de 2024.

SALAIRES :

- Augmentation générale minimale de 100€ brut/mois/salarié.e.
- Demande d'un demi-mois de salaire supplémentaire : versement d'un 13ème mois en Mai et d'un 14ème mois en Novembre, avec possibilité de mensualisation à la demande du/de la salarié.e.
- Revalorisation du salaire minimum annuel brut à 25 029€ pour les salarié.e.s
- Augmentation des indices du SMC des catégories socio-professionnelles afin de prendre en compte l'évolution du SMIC.
- 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.

CARRIÈRES :

- 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 socio-professionnelles.
- Application des entretiens de professionnalisation 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 poste occupé (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% : allocation enfants à charge, bourse d'études, restauration, travaux sales pénibles et durs, conduite.
- Indemnité Eau : 500€ brut/an minimum.
- Médailles du travail : 20 ans/1070€, 30 ans/1540€, 35/40 ans/2000€ brut.
- Bourse d'études : augmentation du quotient familial de 18 000 € à 21 000€ ce qui permet de prendre en compte l'inflation.

PARTICIPATION :

- Avenant à l'accord de 2009 qui porterait la part fixe à 100% échelonné sur 3 ans :
 - 2024 la part fixe à 75%,
 - 2025 la part fixe à 85%,
 - 2026 la part fixe à 100%.

DIVERS :

- Revalorisation de l'indemnisation globale minimale hebdomadaire de l'accord d'astreinte à hauteur de 300€ brut/mois pour une semaine normale de 7 jours.
- Mise en place d'une indemnité basée sur des critères collectifs pour les plateformes nationales P&C, RC 360, Paie, Finances et Ingénierie Commerciale y compris dans les filières consommateurs et services supports dans les Territoires.
- Mise en place d'un service d'accompagnement à la retraite pour tous les salarié.e.s.
- Mise en place de la retraite progressive avec une prise en charge à 100% par l'employeur.
- Mise en place d'un aménagement du temps de travail à la demande du salarié.e. et de la semaine à 32 heures (payée 35 heures).
- Avenant à l'accord de télétravail.
- Indemnisation pour les salarié.e.s n'ayant pas d'aide pour le trajet domicile/travail.
- Communication des éléments de travail pour l'année 2023 concernant les effectifs, les heures supplémentaires, l'intérim, les évolutions professionnelles et la rémunération.

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

**Le Secrétaire Général de l'Union Nationale CGT
des Syndicats de l'UES Veolia Eau – Gle des Eaux**

L'Union Nationale des Syndicats CGT de l'UES Veolia Eau vous souhaite une très Belle Année 2024

La CGT

NOS VOEUX

SONT

DANS NOS ACTES



Cette année encore, nos vœux seront dans nos actes, à travers :

- La revalorisation de Nos Salaires et Nos Conditions de Travail

Les 23 janvier, 8 et 28 février : la Direction de l'Eau France annoncera les mesures salariales pour la NAO 2024

Nos revendications :

- + 100€ brut/mois minimum pour tous
- un 14ème mois
- la valeur du point de l'UES à 6€
- ...

- Les négociations :

- d'un accord d'Intéressement pour les années 2024 à 2026
- d'un avenant à l'accord de Participation pour obtenir une part fixe à 100%
- ...



Consulter la liste
des Revendications
de la CGT



Aubervilliers, le 18 janvier 2024



Revendications CGT

Négociations Annuelles Obligatoires 2024



Salaires

- **Augmentation générale minimale de 100€ brut/mois/salarié.e**
- **Demande d'un demi-mois de salaire supplémentaire** versement d'un 13ème mois en Mai et d'un 14ème mois en Novembre, avec possibilité de mensualisation à la demande du salarié.e
- **Revalorisation du salaire minimum annuel brut à 25029€** soit la valeur du point à 6€
- **Augmentation des indices du SMC des catégories socio-professionnelles (CSP)** afin de prendre en compte l'évolution du SMIC (1766,92€ au 01/01/2024, soit 1398,69€ net)
- **Augmentation de 5% lors d'un changement de CSP**
- **Égalité salariale Femmes/Hommes** : enveloppe supplémentaire de 0,2% de la masse salariale

Carrières

- **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 CSP**
- **Application des entretiens de professionnalisation** 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 consommateurs** (Nationale et en Territoires)
- **Négociation de la carrière pour la filière services supports de la DOP**

Participation

Avenant à l'accord de 2009 qui porterait la part **fixe à 100%** échelonne sur 3 ans

- 2024 la part fixe à 75%
- 2025 la part fixe à 85%
- 2026 la part fixe à 100%

Indemnités

- **Revalorisation du régime indemnitaire national à hauteur de 10%** allocation enfants à charge, bourse études, restauration travaux sales, enlums et durs, conduite auto
- **Indemnité Eau** 500€ brut/an minimum
- **Médaille du travail** 20 ans-1070€, 30 ans-1540€, 35/40 ans-2000€ brut
- **Bourse d'études** : Augmentation du quotient familial de 18 000€ à 21 000€ permettant de prendre en compte l'inflation

Divers

- **Revalorisation de l'astreinte à hauteur de 300€ brut/mois** pour une semaine normale de 7 jours.
- **Mise en place d'une indemnité basée sur des critères collectifs pour les plateformes nationales P&C, RC 360, Paie, Finances et Ingénierie Commerciale y compris dans les filières consommateurs et services supports dans les Territoires.**
- **Mise en place d'un service d'accompagnement à la retraite**
- **Mise en place de la retraite progressive avec une prise en charge à 100% par l'employeur**
- **Mise en place d'un aménagement du temps de travail à la demande du salarié.e.** et de la semaine à 32 heures (payée 35 heures)
- **Avenant à l'accord de télétravail**
- **Indemnisation pour les salarié.e.s n'ayant pas d'aide pour le trajet domicile/travail**

Union Nationale des
Syndicats CGT de l'UES Veolia Eau

30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unionnationalecgt@veolia.com



Aubervilliers,
Le 24 janvier 2024

NAO 2024

Réunion du
23 janvier 2024

PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau

30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unes@syndicatscgt-uesveolia.com

La Direction a annoncé ses propositions pour la NAO 2024, portant uniquement sur la rémunération.

Elle abordera les autres sujets lors des réunions des 8 et 28 février prochains.

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

6 Pour les Non Cadres et les Cadres



Aubervilliers
Le 24 janvier 2024

NAO 2024

Les propositions
de la Direction

Pour les salarié.e.s
non cadres
et
cadres

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
01 32 01 41 00
01 32 01 41 01



LES PRINCIPALES MESURES POUR LES NON CADRES

La Direction propose seulement une enveloppe comprise entre 1.5% et 1.6% pour les augmentations générales, alors que l'inflation est quasiment la même qu'en 2023 et que la Direction avait fait 2% en mars puis 1% en septembre !

Entre 0.55% et 0.7% pour les augmentations individuelles (promotions en dehors des primes exceptionnelles : changement de sous-groupe/groupe ou écart individuel), soit un budget inférieur à 2023 (1.2%) !

Entre 0.7% et 0.8% pour les augmentations automatiques à l'ancienneté.

LES PRINCIPALES MESURES POUR LES CADRES

3% comprenant les augmentations individuelles, l'égalité salariale Femmes/Hommes et les mesures pour les jeunes cadres. Aucune mesure talon n'est prévu à ce jour, comme en 2023 (1%).



Aubervilliers
Le 24 janvier 2024

NAO 2024

Réunion du
23 janvier 2024

PROPOSITIONS INSUFFISANTES !

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
10 rue Pasteur, 93000 Aubervilliers
nao@ues-veolia-eau.fr



**Pour la CGT, un seul mot pour résumer les propositions de la Direction :
INSUFFISANTES !**

Avec une inflation en 2023 quasi semblable à 2022, les augmentations salariales générales annoncées pour 2024 sont insuffisantes et loin des attentes des salarié.e.s.

Pour l'Union Nationale des Syndicats CGT **le compte n'y est pas** et ces propositions sont bien en deçà de vos attentes au vu de votre implication et de vos efforts au quotidien mais également en comparaison à l'inflation en France et son impact sur votre pouvoir d'achat...

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

- **Augmentation générale minimale de +100€ brut/mois dès le 1er janvier**
- **Mise en place d'un 14ème mois en 2024**
- ...

... Retrouvez l'ensemble de nos revendications en cliquant sur le lien suivant :

[NAO 2024 Revendications de la CGT](#)

**PROCHAINE REUNION NAO,
le 8 février 2024**

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le



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



Aubervilliers,
Le 12 février 2024

La Direction a annoncé ses propositions pour la NAO 2024.

NAO 2024

Réunion du
8 février 2024

PROPOSITIONS
DE LA DIRECTION

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
30 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
unes@ues-veolia-eau.fr

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

- 🗨️ Pour tous les salarié.e.s
- 🗨️ Principales mesures pour les Non Cadres et les Cadres
- 🗨️ Propositions insuffisantes



Aubervilliers,
Le 12 février 2024

NAO 2024

Les propositions
de la Direction

POUR TOUS LES SALARIÉ.E.S

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
20 rue de la République
93500 AUBERVILLIERS
01 48 38 00 00



Bourse d'études : La Direction propose de pérenniser la mesure exceptionnelle de l'an dernier limitée à la seule année universitaire 2023/2024 via la signature d'un avenant à l'accord Bourse d'Etudes, à savoir un Quotient Familial 19 800€ et des montants variants de 550€, 1 100€ et 2 200€ brut en fonction du nombre d'enfants et du lieu de la scolarité.

Pour la CGT, le compte n'y est pas car suite à l'inflation le montant du Quotient Familial devrait être revalorisé à hauteur de 21 000€.

Indemnités travaux sales, conduite et repas : Revalorisation de 2% seulement.

Pour la CGT, cela est insuffisant car bien en deçà de l'inflation, et il n'est pas acceptable que cette revalorisation ne concerne pas les régimes indemnitaires régionaux.

Médaille du Travail :

La Direction est favorable à ouvrir une négociation pour revaloriser les montants mais à date nous n'avons pas de calendrier...

Participation et Intéressement : la Direction a indiqué que la négociation concernant le futur accord d'intéressement débutera le 12 mars et qu'elle y intégrera la négociation d'un avenant à l'accord de Participation de 2019 afin de faire évoluer la part fixe qui est à 50% actuellement.

Pour la CGT, il est nécessaire de passer à 90% minimum la part fixe de la Participation comme pour l'accord d'Intéressement.



Aubervilliers,
Le 12 février 2024

NAO 2024

Les propositions
de la Direction

Pour les salarié.e.s
non cadres
et
cadres

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
20 rue de la République - 93000 Aubervilliers
01 48 38 00 00 - unsa@unsa-cgt.fr



LES MESURES POUR LES NON CADRES

La Direction propose donc une enveloppe de seulement +1.6% pour les augmentations générales, alors que l'inflation est quasiment la même qu'en 2023 et que la Direction avait fait 2% en mars puis 1% en septembre !

Seulement 0.7% pour les augmentations individuelles (promotions en dehors des primes exceptionnelles : changement de sous-groupe/groupe ou écart individuel)

et les augmentations automatiques à l'ancienneté représentent **0.7%** en 2024 ...

Le salaire annuel minimum brut sur 13,5 mois passerait à 23 500€ brut/an, soit seulement +2,17%. La CGT revendique 25 000€ minimum...

Les salarié.e.s bloqué.e.s en haut de grille de l'AIE depuis 3 ans et plus et qui n'ont pas bénéficié de mesure salariale individuelle (hors primes exceptionnelles) bénéficieraient d'une augmentation de 303€/brut/an - mesure identique à 2023 et 2022.

LES MESURES POUR LES CADRES

Une enveloppe de **+3% tout compris** et aucune mesure talon !



Aubervilliers,
Le 12 février 2024

NAO 2024

Réunion du
8 février 2024

PROPOSITIONS INSUFFISANTES !

Union Nationale des Syndicats CGT
de l'UES Veolia Eau
12 rue du 14 juillet
93000 Aubervilliers



*Pour la CGT,
un seul mot pour résumer les dernières propositions de la Direction :
TOUJOURS INSUFFISANTES !*

Avec une inflation en 2023 quasi semblable à 2022, les augmentations salariales générales annoncées pour 2024 sont insuffisantes et loin des attentes des salarié.e.s.

Pour l'Union Nationale des Syndicats CGT **le compte n'y est toujours pas !**

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

- **Augmentation générale minimale de +100€ brut/mois dès le 1er janvier**
- **Mise en place d'un 14ème mois en 2024**
- ...

... Retrouvez l'ensemble de nos revendications en cliquant sur le lien suivant :
[NAO 2024 Revendications de la CGT](#)

**PROCHAINE REUNION NAO,
le 28 février 2024**



Michel PORCEL
Directeur des Ressources Humaines
UES VEOLIA EAU

Aubervilliers, le 19 janvier 2024

Objet : NAO

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

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

- L'enveloppe des augmentations doit couvrir le niveau de l'inflation :
 - . Demande augmentation générale de 6 % pour l'ensemble des salariés (cadres – non cadres)
- Les cadres n'étant pas soumis au même système de rémunération, nous parlons d'enveloppe à répartir :
 - . Demande que l'augmentation individuelle ne soit pas inférieure à 3 % de la rémunération de base (mise en place d'un talon mini)
 - . Plus de transparence sur le système d'attribution des augmentations (critères MBO)
- Augmentation des indemnités soumis à la NAO de 6 %
- Création d'une prime à la performance pour les services supports (plateformes, ...)
- Afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, augmentation de l'enveloppe spécifique et mise en place d'un suivi avec des indicateurs
- Ouverture d'une négociation nationale sur les retraites progressives

./...



- Mise en place d'une politique d'emploi des seniors en négociant un accord visant à :
 - Reconnaître la valeur de l'expérience et promouvoir son partage entre générations ;
 - Donner des perspectives professionnelles jusqu'au départ à la retraite ;
 - Prendre en compte l'enjeu du transfert de compétences
- Mise en place d'une politique d'emploi pour les jeunes : Prime à la fidélisation
- Télétravail : Avenanter l'accord télétravail afin de donner la possibilité aux RE, MSL d'avoir au moins une ½ journée de télétravail par semaine
- Négocier la semaine des 4 jours
- Mise en place de dispositions visant à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié soient raisonnables pour les collaborateurs au forfait jours.
- Revalorisation pour les RE et référents – revoir leur pesée de poste (groupe 5) dès l'instant où il y a un rôle d'encadrement afin de leur donner des perspectives professionnelles et instaurer une prime complémentaire MBO pour les RE.
- Allègements des tâches administratives pour les RE et MSL en initiant une révision des systèmes informatiques. Plus largement on constate que les systèmes informatiques sont source de charge supplémentaire pour une bonne partie des services (DOP, Conso...)
- Ouverture rapide d'une négociation sur l'intéressement et la participation (part fixe et hiérarchisée)

Cordialement,

Patricia BEHAL
DSC CFE-CGC

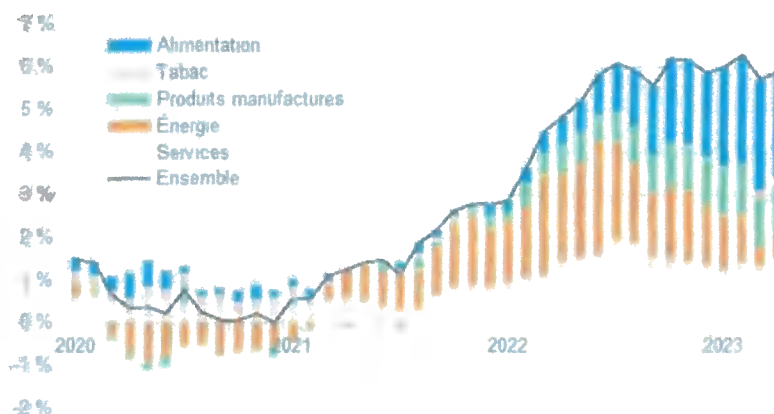


NAO 2024 : VEOLIA A 170 ANS... ET RÉCOMPENSE SES RESSORCEURS ?

Elles sont attendues chaque année, génèrent beaucoup d'espoir et terminent souvent par des déceptions. Quelles sont-elles ? Les Négociations Annuelles Obligatoires entre la Direction de Veolia et les Organisations Syndicales. Oui mais, en 2024, comme en 2023, face à une inflation galopante, la CFE-CGC monte au créneau pour que le pouvoir d'achat de tous les salariés de Veolia ne continue pas de fondre comme neige au soleil !

Avec un indice des prix à la consommation de 4,9 % en moyenne annuelle, l'année 2023 reste teintée d'un niveau d'inflation élevé. Selon les dernières prévisions de l'Insee, la hausse des prix devrait commencer à ralentir pour atteindre, quand même, les 4 % dans les mois à venir et redescendre à 2 % d'ici la fin de l'année. Un scénario sur lequel s'aligne le gouvernement, qui table sur une inflation moyenne à 2,6 % en 2024. La Banque de France est quant à elle un peu moins optimiste et prévoit d'atteindre ce niveau... en 2025 !

Indice des prix à la consommation et contributions



C'est dans ce contexte inflationniste, mais aussi festif pour Veolia qui vient de fêter ses 170 ans, que la CFE-CGC a adressé ses revendications à la Direction des Ressources Humaines de Veolia.

LA REMUNERATION

❖ Demande d'une augmentation générale de 6 % pour l'ensemble des salariés (cadres et non cadres)

Pourquoi 6% ? Parce que nous souhaitons que les salaires suivent, pour une fois, le niveau d'inflation. Mais si cette revendication est trop importante pour le budget de Veolia, la CFE-CGC verrait d'un bon œil une augmentation générale adaptée aux salaires. Dès lors, nous proposons à la Direction Générale de Veolia une augmentation générale de 170 €/mois pour tous les salariés. Ce qui correspondrait à une augmentation de 9% pour les salariés en grille qui gagnent 25.000€/an, 4,5% pour 50.000 €/an ou encore 2,5% pour un salarié hors grille à 80.000€/an.



- ❖ Demande d'un talon minimal de 3% aux augmentations individuelles des cadres et de plus de transparence sur le système d'attribution des augmentations
- ❖ Demande d'augmentation des indemnités soumis à la NAO de 6 %
- ❖ Création d'une prime « performance » pour les services supports (plateformes...)
- ❖ Mise en place d'une prime à la fidélisation pour les jeunes
- ❖ Augmentation de l'enveloppe spécifique à l'écart de rémunération Hommes / Femmes et mise en place d'un suivi avec des indicateurs
- ❖ Négociation sur l'intéressement et la participation (part fixe et hiérarchisée)
- ❖ Revalorisation des RE et des référents : passage en Groupe 5 dès lors qu'ils ont un rôle d'encadrement et élargissement du MBO aux RE,

LE BIEN ETRE EN ENTREPRISE

- ❖ Ouverture d'une négociation nationale sur les retraites progressives
- ❖ Ouverture d'une négociation pour la semaine de 4 jours
- ❖ Mise en place d'une politique d'emploi des seniors à travers un accord visant à :
 - Reconnaître la valeur de l'expérience et promouvoir son partage entre générations
 - Donner des perspectives professionnelles jusqu'au départ à la retraite
 - Prendre en compte l'enjeu du transfert de compétences
- ❖ Rédiger un avenant à l'accord télétravail afin de donner la possibilité aux RE et MSL d'avoir au moins une $\frac{1}{2}$ journée de télétravail par semaine
- ❖ Allègements des tâches administratives pour les RE et MSL en initiant une révision des systèmes informatiques, sources de charge supplémentaire pour une bonne partie des services (DOP, Conso...)
- ❖ Mise en place de dispositions visant à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié soient raisonnables pour les collaborateurs au forfait jours.





NAO 2024 : TOUJOURS LA MEME RENGAINE !

L'enjeu était de taille pour les NAO 2024 qui, plutôt que de s'aligner sur des prévisions d'inflation à la baisse, aurait dû compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis des années, par des revalorisations pérennes du salaire de base. Certaines sociétés l'ont bien compris avec des augmentations en rapport avec la perte du pouvoir d'achat de leurs salariés : 5% chez Total Energies, 5% chez Michelin, 6% chez Toyota France, 4,5% chez AG2R, ... Chez Veolia, telle une vieille rengaine, les NAO finissent toujours par un échec pour les salariés. Difficile, dans ce cas, d'envoyer les démissions et de favoriser les recrutements !

Le 8 février s'est tenue la troisième réunion de Négociations Annuelles Obligatoires, qu'il faudrait, à l'avenir, renommer NUAO pour Négociations Unilatérales Annuelles Obligatoires, tant les propositions des Organisations Syndicales sont peu entendues...

En effet, d'une année sur l'autre, la Direction de Veolia s'engage toujours de la même manière dans les NAO, en tendant une demie oreille aux propositions et termine toujours avec une enveloppe imposée... et déjà distribuée dès le début des pseudos négociations. L'enveloppe globale de 3% n'a de secret pour personne puisqu'elle est connue depuis décembre 2023.

Réponses de la Direction aux propositions de la CFE-CGC ?



- **Demande d'une augmentation générale de 6 % pour l'ensemble des salariés (cadres et non cadres) et d'un talon minimum pour les cadres afin de garantir qu'il n'y ait pas d'augmentation « zéro »**
 - ⊖ une enveloppe de 3% comprenant les augmentations individuelles, l'écart de rémunération femmes/hommes, les promotions, les jeunes cadres.
 - ⊖ Pas de talon mini, les DRH auront pour consigne de faire un entretien explicatif aux cadres qui auront 0 %
 - ⊖ Pour les non cadres, 1,6% d'Augmentation Générale, 0,7% d'augmentation promotionnelle et GVT calé à 0,7% soit un total de 3 %
- **Demande d'augmentation des indemnités soumis à la NAO de 6 %**
 - ⊖ Augmentation de 2% pour les primes travaux sales, conduite et panier (quant aux tickets restaurant, la négociation appartient aux régions, espérons qu'elles l'entendront !)
- **Création d'une prime « performance » pour les services supports (plateformes...)**
- **Mise en place d'une prime à la fidélisation pour les jeunes**
 - ⊖ Primes balayées d'un revers de main

- **Augmentation de l'enveloppe spécifique à l'écart de rémunération hommes / femmes et mise en place d'un suivi avec des indicateurs**
 - ➡ Ouverture des négociations pour un nouvel accord sur l'égalité professionnelle (l'accord accord se finissait fin 2023)
- **Négociation sur l'intéressement et la participation**
 - ➡ Négociation d'un nouvel accord intéressement avant fin juin et négociation d'un accord participation sur la répartition entre part fixe et part hiérarchisée (la direction nettement moins ouverte à favoriser la part hiérarchisée)
- **Revalorisation des RE et des référents : passage en Groupe 5 dès lors qu'ils ont un rôle d'encadrement et élargissement du MBO aux RE.**
 - ➡ La DRH demande un temps de réflexion... Mais peut-on en demander toujours plus aux RE sans rien leur donner en retour ?
- **Ouverture d'une négociation nationale sur les retraites progressives**
 - ➡ Pas de négociation ! Pour la Direction la retraite progressive ne peut être envisagée que comme une demande de temps partiel.
- **Ouverture d'une négociation pour la semaine de 4 jours**
 - ➡ REFUS CATÉGORIQUE DE LA SEMAINE DE 4 JOURS
- **Mise en place d'une politique d'emploi des seniors**
 - ➡ HORMIS LA SORTIE D'ASTREINTE, CIRCULEZ IL N'Y A RIEN À VOIR !
- **Rédiger un avenant à l'accord télétravail afin de donner la possibilité aux RE et MSL d'avoir au moins une 1/2 journée de télétravail par semaine**
 - ➡ La Direction est prête à ouvrir une discussion et faire une relecture de l'accord. La CFE-CGC a remis des propositions à la Direction.

L'année 2024 s'ouvre dans un contexte inflationniste encore marqué. Pourtant, si la dynamique prévisionnelle est à une accalmie au niveau des prix, cela ne compense en rien les années de perte de pouvoir d'achat accumulées, qui sont le fruit d'une course à deux vitesses entre les salaires et l'inflation.



D'après les dernières données de la Dares (Ministère du Travail), sur un an au troisième trimestre 2023, le salaire mensuel de base en euros constants a diminué de 0,1 % pour les ouvriers, de 0,5 % pour les employés, de 0,7 % pour les professions intermédiaires et de 1,1 % pour les cadres.

A défaut d'augmentation générale pour l'ensemble des salariés, la direction de Veolia aurait pu, a minima, distribuer une Prime de Partage de la Valeur, dite Prime Macron, exonérée d'impôt pour toutes les sociétés depuis le 1er janvier dernier. C'était la moindre des choses pour une entreprise qui fête son 170^{ème} anniversaire. Mais c'est vrai, les temps ont changé, la Direction préfère nourrir les actionnaires et laisser partir ses salariés !



Monsieur Michel PORCEL

DRH VEOLIA EAU France

VEOLIA EAU - Cie Générale des eaux

30, rue Madeleine VIONNET

93300 AUBERVILLIERS

Lettre transmise par messagerie interne

Objet : Courrier intersyndical NAO 2024.

Aubervilliers, le 14 février 2024

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Par le présent courrier, les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO tiennent à vous affirmer par écrit que les propositions salariales présentées lors de la CNNC NAO du 8 février dernier sont très éloignées de leurs revendications respectives et par conséquent peu satisfaisantes. Vos propositions sont bien en deçà des attentes légitimes des salarié.e.s au vu de leurs pertes de pouvoir d'achat depuis plus de dix ans et leur professionnalisme. Nous souhaitons que vos propositions soient revues à la hausse lors de la prochaine et dernière réunion de CNNC NAO programmée le 28 février 2024.

Nous attirons spécifiquement votre attention sur quatre thématiques en amont de cette dernière réunion : Avenant à la Bourse d'Études, Accord national sur les Médailles du Travail, Accord Senior et Avenant à l'accord Télétravail. Nous vous confirmons que les évolutions annoncées doivent être améliorées car elles ne reflètent pas la réalité vécue par les salarié.e.s. Nos organisations syndicales respectives vous demandent également des engagements écrits, clairs et précis en vue de cette dernière réunion sur ces quatre sujets.

Nous vous précisons que cette demande d'engagement commun sur ces quatre thématiques spécifiques ne restreint aucunement les autres revendications légitimes que chacune de nos organisations syndicales vous ont adressées par courrier et argumentées lors de la dernière réunion. Vous n'êtes pas sans savoir que la moyenne des NAO en France est à ce jour à 3,5%.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, l'expression de nos salutations distinguées.

K. FEY – DSC CFDT P. BEHAL – DSC CFE/CGC V. HUVELIN – DSC CGT S. ALLAIN – DSC FO