

UES Veolia Eau - Générale des Eaux
NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2025
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 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 12/12/2024 au sein de la CNNC et se sont poursuivies les 22/01/2025, 30/01/2025 et le 20/02/2025.

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

- du 09/01/25, 10/02/2025 pour l'Union Générale des Syndicats FO Veolia Secteur Eau,
- du 20/01/2025, 31/01/2025 et 24/02/2025 pour la CFDT de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux,
- du 22/01/2025 et le 4/02/2025 pour la CGT UES Veolia Eau - Générale des Eaux,
- du 30/01/2025 et le 4/02/2025, pour la CFE-CGC UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

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 12 décembre 2024, les documents d'informations sociales et les différents éléments disponibles ont été présentés et commentés en réunion ;
- les 30 janvier et le 20 février 2025, les différentes mesures qu'elle proposait.

Le 27 février 2025, la Direction a ouvert à la signature des organisations syndicales nationales représentatives le présent Protocole d'accord de Négociation Annuelle Obligatoire pour 2025 reprenant l'ensemble de ses dernières propositions.

1. Constat de désaccord

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

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 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 **augmentation générale de 0,6%**, à effet du 1er janvier 2025 :
 - qui portera le montant de la valeur du point UES de 5,2619€ à **5,2936€ 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 13^e mois, le ½ mois, les écarts de transposition, FHS, majorations travail posté.

Cette mesure collective sera mise en œuvre sur la **paie d'avril 2025**.

- une **enveloppe** réservée aux **augmentations individuelles promotionnelles de 0,6%** 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.

Ces mesures individuelles seront mises en œuvre sur la **paie d'avril 2025**.

- l'**enveloppe concernant la mise en œuvre du dispositif GVT** (évolution à l'expérience) au titre de l'année 2025 (année impaire) estimée à **0,8%** de la masse salariale.

3.1.2 Autres dispositifs

➤ 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 24 000€ à **24 500€**.

➤ Dispositif salariés "bloqués" en haut d'échelle

Reconduction du dispositif de la NAO 2024 : 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 **310,5€ bruts** qui sera versé mensuellement (**23€ 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 2022,
- ne pas avoir bénéficié de mesures individuelles (changement de grille ou versement d'un écart) depuis le 1er janvier 2022.

➤ 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 : **1.213€** (par ½ journée)
- Indemnités de repas : **4,774€**
- Prime de conduite de véhicule (taux journalier) : **0,210€**

Les établissements disposant d'un barème spécifique pour les indemnités travaux sales, pénibles ou durs qui n'ont pas revalorisé leurs barèmes à effet du 1er janvier 2025, appliqueront la revalorisation de 2%. Pour ceux qui ont revalorisé, à effet du 1er janvier 2025, leurs barèmes, il conviendra de vérifier que cette revalorisation soit équivalente à 2%.

3.2 Dispositions concernant les salariés cadres hors indice

3.2.1 Une enveloppe globale d'augmentation de **2%** de la masse des rémunérations de référence (présents/présents) est réservée à l'évolution des situations individuelles (rémunération fixe et part variable) des salariés cadres hors indice.

3.2.2 Revalorisation des rémunérations minimales

Pour les cadres (niveaux de classification 6.1 à 8.1), la valeur des rémunérations minimales brutes annuelles de référence, pour un temps plein et pour une année complète de présence, sont revalorisées comme suit :

6.1	40 000€ bruts annuels
6.2	41 000€ bruts annuels
6.3	43 700€ bruts annuels
7.1	54 800€ bruts annuels
7.2	54 800€ bruts annuels
7.3	54 800€ bruts annuels
8.1	64 900€ bruts annuels

3.3 Dispositif salarial collectif en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la politique de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes occupant des postes et fonctions équivalents au sein de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux telle que définie par l'Accord sur l'égalité professionnelle femmes -

hommes de l'UES du 20 novembre 2024, une enveloppe **spécifique égale à 0,1% de la masse salariale** sera dédiée à la réduction de ces écarts.

Lors de la présentation, devant chaque CSE, du dispositif de la campagne d'avancement de l'année en cours de l'établissement, un point spécifique sera fait sur l'utilisation de cette enveloppe. Seront notamment précisés :

- le montant des enveloppes disponibles (en indice /cadres),
- le montant des enveloppes disponibles utilisé (en indice /cadres),
- le nombre de situations individuelles traitées (en indice /cadres).

3.4 Dispositions complémentaires

3.4.1 Revalorisation du barème minimum de la médaille du travail (annexe 2 à l'accord interentreprises de l'UES)

Le barème des médailles du travail dont le versement de la prime interviendra à compter du 1er janvier 2025, **est revalorisé** comme suit :

Médaille du travail	Barèmes 2025
Médaille d'argent décernée après 20 ans de services	250,00 €
Médaille de vermeil décernée après 30 ans de services	350,00 €
Médaille d'or décernée après 35 ans de services	600,00 €
Grande Médaille d'or décernée après 40 ans de services.	600,00 €

3.4.2 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, va faire l'objet d'un avenant, en mars 2025, pour :

- revaloriser le quotient familial, en le portant de 19 800€ à **20 000€**, à compter de la rentrée scolaire/universitaire 2025-2026 ;
- confirmer, dans les conditions générales d'attributions de la bourse d'études, que le bénéfice de ce dispositif est ouvert aux enfants à la charge fiscale du salarié qui en fait la demande, et sous réserve qu'il remplisse par ailleurs les autres conditions d'attributions.

4. Principe de non-discrimination

Les mesures d'augmentation individuelle devront intégrer les dispositions légales et les mesures conventionnelles Groupe et de l'UES Veolia Eau -Générale des Eaux 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 9 juin 2025.

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 respect d'un 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 2023.

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 5 mars 2025 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. : 25010901

Objet : Revendications Force Ouvrière pour la Négociation Annuelle Obligatoire 2025

Aubervilliers, le 09 janvier 2025

Monsieur le Directeur,

Dans la perspective des Négociations Annuelles Obligatoires 2025, nous vous transmettons les revendications qui seront portées par Force Ouvrière.

1. Salaires, indemnités et primes

- ✓ Augmentation de 2% du point UES.
- ✓ Enveloppe promotionnelle pour les salariés en échelle de 1,2%
- ✓ Pour les cadres qui ne seraient pas concernés par ce dispositif, une évolution salariale de +2 % indépendamment des mesures individuelles de revalorisations salariales pouvant être prises.
- ✓ Augmentation de 3% 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 : 343
 - Classification 2.2 : 353



- Classification 3 : 367
- Classification 4.1 : 403
- Classification 4.2 : 419
- Classification 4.3 : 439
- Classification 5.1 : 451
- Classification 5.2 : 481
- Classification 5.3 : 498
- Classification 5.4 : 536

✓ 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 2024

✓ Embauche en CDI de nos apprentis

✓ Limiter la sous-traitance pour intégrer/favoriser les compétences en interne

3. Négociations

✓ 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 d'une indemnité « logement » pour les principales agglomérations

✓ Ouverture de négociations contrat "berceaux"

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

Nous nous tenons à votre disposition pour échanger sur ces sujets.

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

Benoit BERNARD

Séverine ALLAIN

Secrétaire Général UG FO

Déléguée Syndicale Centrale FO

BERNARD benoit

Severine ALLAIN

Edition Spéciale



AUBERVILLIERS

Avis de recherche

NAO JUSTE ET EQUILBRÉE

Qu'en est il pour 2025?

Propositions Direction:

Salariés en échelle:

Augmentation Générale: 0,6%

Augmentation Individuelle: 0,6%

Augmentation Automatique (GVT): 0,8%

Egalité Pro: 0,1%

Cadres:

Augmentation Individuelle: 2%

Pas de talon



FO
la force syndicale

07
FEV

2025

Rejoignez-nous!

Ensemble, unis et soudés nous
pourrons changer les choses!



Edition Spéciale



AUBERVILLIERS

POUR LA DIRECTION JUSQU'ICI TOUT VA BIEN

NAO 2020

Augmentation Générale: 0%
Augmentation Individuelle: 0,5%
Augmentation Automatique: 0,6%
Cadres: 2%

INFLATION
2020: + 0,5%

NAO 2021

Augmentation Générale: 0%
Augmentation Individuelle: 0,5%
Augmentation Automatique: 0,8%
Cadres: 1%

INFLATION
2021: + 1,6%

EVOLUTION DES DIVIDENDES

2020: +40%
2021: +43%
2022: +12%
2023: +11,6%
2024: +??%

NAO 2022

Augmentation Générale: 2%
Augmentation Individuelle: 0,7%
Augmentation Automatique: 0,6%
Cadres: 3%

INFLATION
2022: + 5,2%

NAO 2023

Augmentation Générale: 3%
Augmentation Individuelle: 1%
Augmentation Automatique: 0,8%
Cadres: 3,6%

INFLATION
2023: + 4,9%

NAO 2024

Augmentation Générale: 1,6%
Augmentation Individuelle: 0,7%
Augmentation Automatique: 0,7%
Cadres: 3%

INFLATION
2024: + 2%

Ce que Force Ouvrière constate, c'est l'appauvrissement généralisé de l'ensemble des salariés de l'UES, de l'ouvrier au cadre ! Et pendant ce temps, l'actionnariat profite en se voyant octroyer année après année des dividendes plus importants !

L'eau coule toujours au robinet, et pourtant les salariés sont toujours plus comprimés dans des services exsangues de main d'oeuvre !



LES AMBITIONS DE FORCE OUVRIERE

En faisant des propositions raisonnables pour cette NAO nous pensions que la Direction accompagnerait notre démarche. En effet, après toutes ces années de baisses continues du niveau de vie des salariés de Veolia Eau, nous estimions que positionner nos demandes de revalorisation salariale un peu au-dessus de l'inflation permettrait sur plusieurs années de rattraper le retard accumulé. Mais il n'en sera rien, notre Directrice Générale du groupe si engagée dans un socle social digne pour l'ensemble des salariés du monde oublie d'où vient le Groupe, qui a contribué à son expansion, qui en a fait le numéro un mondial, qui sert de vitrine! et oui nous en France nous sommes des nantis nous ne méritons que mépris. Nous devrions nous estimer heureux d'avoir un travail ! Affligeant !

La période 2020-2025 a marqué une véritable accélération dans la dégradation du niveau de vie des travailleurs de Veolia Eau France. Dans le même temps un travail formidable a été réalisé par ces mêmes travailleurs dans l'amélioration des process, dans la capacité à s'adapter au nouveau marché de l'eau, à en faire toujours plus avec toujours moins de personnel.

Quand récupérerons-nous les fruits au verger ???

La seule vraie force de Veolia Eau n'est pas sa capacité d'investir, NON la seule vraie force c'est son capital HUMAIN qui crée, qui invente, qui exploite, qui répare, qui a le service public chevillé au corps !

Il est plus que temps, que la Direction le reconnaisse et le valorise!

Force Ouvrière

Libres Indépendants

Pour un vrai partage de la valeur entre le capital et l'humain!

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

Aubervilliers, le 20 janvier 2025

Objet : NAO 2025

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Veuillez trouver ci-dessous nos revendications pour la NAO 2025 :

1. Salaires, indemnités et primes

- ⇒ Augmentation de l'indice du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) de **17 points** pour chaque groupe et sous-groupe.

Régime indemnitaire:

- ⇒ 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,
- ⇒ Reconduction de la Mesure spécifique pour les salariés bloqués en fin de grille depuis plus de trois ans,
- ⇒ Respecter l'Accord Inter Entreprise en proposant des entretiens de professionnalisation avec des pesées de poste,
- ⇒ Mise en place d'un mode opératoire pour le déblocage des salariés en hauts de grille,
- ⇒ Uniformisation des chargés de clientèle en classification groupe 4

3. Négociations

- ⇒ Ré ouverture de l'Accord sur le télétravail : négociation pour une Prime d'aide financière (électrique, chauffage, internet): Minimum barème URSSAF soit: 10€ par mois/1 jour 20€ par mois/2 jours .
- ⇒ Frais de santé : prise en charge supplémentaire de la part patronale suite à l'augmentation de 4% en 2025.
- ⇒ Révision des indemnités Repas pour la formation professionnelle
- ⇒ Re-ouverture de l'Accord RPS de 2010 : QVTC : veiller à l'équilibre des temps de vie (souplesse sur les horaires, aménagement du temps de travail), semaine à 4 jours,
- ⇒ Ouverture de négociation sur les congés événements spéciaux : congés menstruels
- ⇒ Ré-ouverture de l'Accord de participation : demande de révision sur la formule de calcul pour s'adapter au marché de l'eau

4. Prime pouvoir d'achat

- ⇒ Versement d'une prime transport pour les salariés ne bénéficiant pas de véhicule de service ni 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.

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

Karine FEY,

Déléguée Syndicale Centrale Cfdt
UES VEOLIA EAU - Générale des Eaux



INTERCO SNPEA
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

○○○○

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

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

Berger
Levrault

SOLDES D'HIVER

CHEZ VEOLIA EAU!

Les Propositions de la Direction

Réunion du 30 janvier 2025

De quoi mécontenter tout le monde :

Pour la CFDT, les propositions de la Direction sont très en deçà de nos attentes et de nos revendications. Nous souhaitons des mesures efficaces !

La grande majorité des salariés qui ont bien travaillé mais qui sont mis au pain sec, les managers envoyés au front sans munitions et même les quelques lauréats dont l'augmentation restera quand même largement en dessous de la médiane 2025 en France (3,5% selon l'enquête Salary Budget Planning de WTW).



Pour la CFDT, Il est inadmissible de ne pas reconnaître les efforts de tous salariés pendant que les non-efforts des actionnaires sont grassement récompensés !

la CFDT demande une révision à la hausse des propositions de la direction, afin de reconnaître justement le travail fourni et d'assurer des conditions salariales décentes pour l'ensemble du personnel.

Retrouvez l'ensemble de nos revendications NAO 2025 :

LES MESURES POUR LES : NON CADRES



LES MESURES POUR : LES CADRES

Augmentation générale de 0,6% - montant de la valeur du point UES passe de 5,2620 à 5,2975 bruts/mois.

Seulement 0.6% pour les augmentations individuelles (promotions en dehors des primes exceptionnelles : changement de sous-groupe/groupe ou écart individuel)

l'enveloppe concernant la mise en œuvre du dispositif GVT (évolution à l'expérience - l'automaticité) représente globalement **0,8%** de la masse salariale 2025.

Dispositif visant les salariés "bloqués" en haut d'échelle : un écart individuel annuel de **310 brut** au lieu de 303 bruts qui sera versé mensuellement (22,96 arrondi à **23€ bruts**) 13,5 fois dans l'année.

Rémunération annuelle minimale passe de 24 000 à **24 500**

écart homme/femme => enveloppe spécifique **0,1%**

Une enveloppe globale d'augmentation de 2% + 0,1% égalité F/H; Pas de mesure talon (promotion, prime variable,).

AUTRES MESURES attendues !

Revalorisation des indemnités AIE : Le montant minimal des indemnités, Indemnité de travaux sales, pénibles ou durs- Indemnités de repas:- Prime de conduite de véhicule: figurant dans l'annexe 2 à l'accord Interentreprises de l'UES,

La bourse d'étude

Augmentation de l'indemnité repas lorsque le salarié est en formation (demande CFDT)

**PROCHAIN RDV NAO
LE 20 FEVRIER 2025**

CRUEZ-BIEN QUE SI JE
LE POUVAIS, JE VOUS
AUGMENTERAI AUTANT
QUE MOI !



NAO 2025

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

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

Berger
Levrault

AGREMENT 1815

SANS SURPRISE, FIN DES NÉGOCIATIONS

Pour la 4ème année consécutive, la CFDT ne signera pas l'accord NAO !

L'inflation en janvier 2025 est de 1,4 % et la direction propose une augmentation générale pour les non cadres de 0,6 %. **Comment accepter cela ?**

Les employés-e-s, qui font tourner la boutique au quotidien, méritent bien mieux que cette réponse dérisoire face à la hausse du coût de la vie.

C'est un mépris absolu pour celles et ceux qui, par leur travail, assurent la réussite de l'entreprise.



LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Non cadres

- **Augmentation générale** : 0.6 % de la valeur du point
- **Avancements et promotionnel** : Enveloppe de 0.6%
- **Réduction des inégalités homme/femme** : 0.1%
- **GVT (évolution à l'expérience - l'automaticité)** : Enveloppe pour les 0.8%
- **Augmentation de la rémunération de base mensuelle hors EVP** : porté de 24000 à 24 500 €
- **Dispositif salariés "bloqués" en haut d'échelle depuis 3 ans** : un écart individuel annuel de 310 € bruts qui sera versé mensuellement (23€ bruts) 13,5 fois dans l'année.
- **Revalorisation des Indemnités AIE** : 2%
- **Revalorisation des médailles du travail** : Argent (20 ans) 250 €; Vermeil (30 ans) 350 € ; Or et Grand or (35 et 40 ans) 600 €
- **Bourses d'étude pour septembre 2025** : Quotient Familial porté de 19 800 € à 20 000 €
- **Repas pour formation** : augmentation du plafond à 25€ (encore en discussion)

Cadres

- **Promotionnel** : 2%
- **Réduction des inégalités homme/femme** : 0.1%



Paiement fiche de paie de mars pour les cadres et avril pour les non cadres

Négociations à engager en 2025

Revendications CFDT

- **Télétravail** : Prime d'aide financière (électricité, chauffage, internet) / Minimum barème URSSAF soit: 10€ par mois/1 jour 20€ par mois/2 jours .
- **Astreinte** : faire respecter le temps de repos physiologique
- **Gepp** : Identifier les métiers en tension,
- **AIE** : revoir la pesée des postes et les classifications qui ne correspondent plus au monde du travail actuel et qui n'est plus appliqué par la direction

Accord "séniors, aménagement des fins de carrières"

Pour la CFDT, Les salariés "seniors" dont les multiples qualités sont reconnues et appréciées par leurs collègues, leur expérience, leur capacité à transmettre leurs connaissances et leur sens de la bienveillance sont autant d'atouts **méritent d'être valorisés et encouragés.**

Nous avons commencé à travailler sur ce sujet qui est un **véritable enjeu de société au regard de décalage de l'âge de départ à la retraite.** Nous avons faits des propositions concrètes. Nous avons bon espoir d'être entendus et écoutés





Revendications CGT

Aubervilliers, le 22 janvier 2025

Négociation Annuelle Obligatoire 2025

Salaires

- Revalorisation du **salaire minimum annuel brut** à **28 000€** pour les salarié.e.s sur une base de 2000€ brut/mois (revendication confédérale) **sur 14 mois pour les salarié.es non cadres**
- Revalorisation de la valeur du **point** de l'UES à **6 €** (valeur actuelle = 5,2620€) soit 14% d'augmentation

Exemple :

Pour un salarié en groupe 2-2 : $295 \times 6 \times 14 = 24\,780 \text{ €}$

Pour un salarié en groupe 3 : $309 \times 6 \times 14 = 25\,956 \text{ €}$

Pour un salarié en groupe 4-1 : $345 \times 6 \times 14 = 28\,980 \text{ €}$

*avec compensation financière pour atteindre 28 000€ annuel minimum

- Demande d'un **demi-mois de salaire supplémentaire** : versement d'un 13ème mois en mai et d'un 14ème mois en novembre
- Augmentation de 5% (au lieu de 4% actuellement) lors d'un changement de catégorie socio-professionnelle
- Revalorisation de l'enveloppe à **3.5%** avec un socle de base **pour les cadres**
- Enveloppe supplémentaire de **0,2%** minimum de la masse salariale **pour réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes**

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

Pour atteindre le montant attribué par d'autres entreprises concurrentielles

- Bourse d'études : augmentation du quotient familial de 19 800 € à 21 000€ et prise en compte des enfants de famille recomposée fiscalement à charge



Divers

- Revalorisation de l'**indemnisation** globale minimale hebdomadaire de l'accord d'**astreinte à hauteur de 300 €/mois** pour une semaine 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 aménagement du temps de travail à la demande du salarié.e. et de la semaine à 32 heures (payée 35 heures) et passage à la semaine à 4 jours
 - Avenant à l'accord de télétravail : **Indemnisation de 3€25/jours de télétravail** (correspondant à la limite du plafond Urssaf pour ne pas être soumis à cotisations sociales)
 - Indemnisation pour les salarié.es n'ayant pas d'aide pour le trajet domicile/travail (en dehors des transports en commun, véhicules de fonction ou de service,...)
 - Notifier que chaque réponse à un appel d'offre devra se faire avec un nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) calculé sur les prestations liées au contrat
- Sur de nombreux contrats, le nombre d'ETP n'est pas en adéquation avec l'activité. Cela permettrait une meilleure répartition de la charge de travail

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



Aubervilliers,
Le 04 février 2025

NAO 2025

propositions
la Direction

les salarié.e.s
non cadres/
indiciaires
ET cadres

er de mise en paie

is le mois : augmentation à
neté

augmentation individuelle
s cadres

augmentation individuelle
érale pour les non cadres
fet rétroactif

le des Syndicats CGT
n Eau

Vionnet
LIERS
@veolia.com

LES PRINCIPALES MESURES POUR LES NON CADRES

La Direction propose une enveloppe de **2.1%** répartie ainsi :

- **+ 0,6% d'augmentation générale** qui portera le montant de la valeur du point UES de 5,2620€ à 5,2936€ brut 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 (Garantie Globale Rémunération),
 - le 13^e mois et le 1/2 mois,
 - les écarts de transposition,
 - FHS (Forfait Heures supplémentaires),
 - la majoration travail posté
- **+ 0,6% d'augmentation individuelle** (hors prime exceptionnelle)
- **+ 0,8% d'augmentation automatique à l'ancienneté**
- **+ 0,1% pour l'enveloppe Égalité Salariale Femmes/Hommes**

salaire moyen annuel : 36 800€ brut chargé

- **Reconduction du dispositif 2022, 2023 et 2024 pour l'année 2025** (écart individuel +310€/brut/an soit +23€/mois) **pour les salariés bloqués en fin de grille** depuis 3 ans et qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle.

Cette disposition pour les non Cadres sera également appliquée pour les Cadres : une proposition sera faite la prochaine réunion.

- La rémunération annuelle brute passe de 24 000€ à 24 500€ brut par an sur 13,5 mois (soit +2% = Rem brute : 1 814€/brut sur 13,5 mois).

LES PRINCIPALES MESURES POUR LES CADRES

La Direction propose une enveloppe de **2.1%** répartie ainsi :

- **+2% d'augmentation sans plancher ni talon.**
- **+0,1% pour l'égalité salariale Femmes/Hommes.**

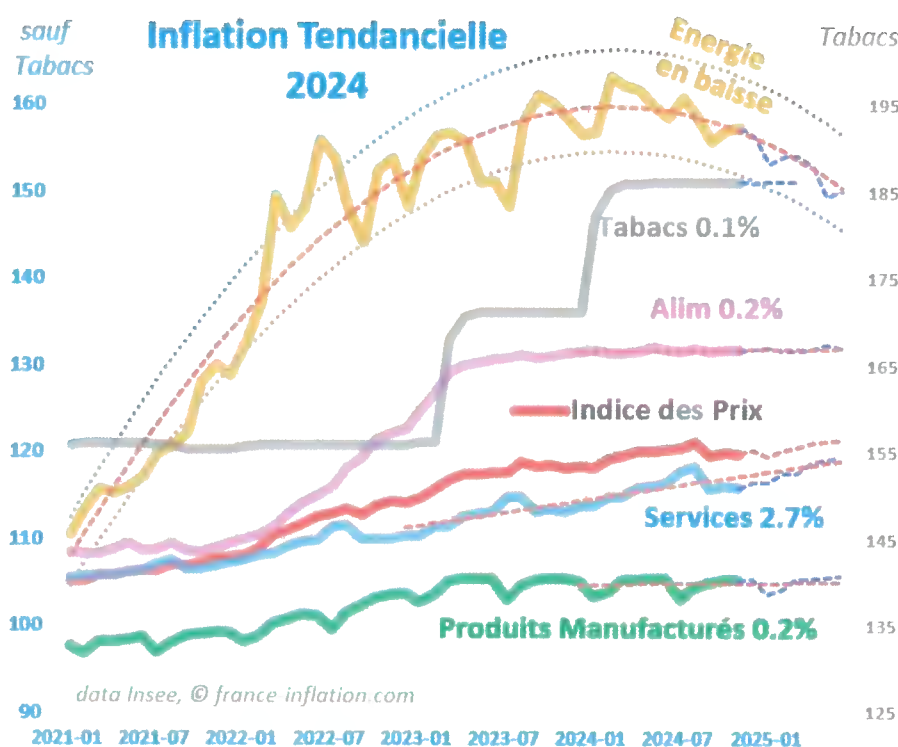
salaire moyen annuel : 71 700€ brut chargé



NAO 2025 : LA CFE-CGC VISE UN PACKAGE SALARIAL

Dans un contexte économique incertain et une baisse de l'inflation, les Négociations Annuelles Obligatoires de VEOLIA Eau France ne s'engagent pas sous les meilleurs auspices. Néanmoins, pour freiner les démissions qui n'auront jamais été aussi nombreuses qu'en 2024, la CFE-CGC propose à la Direction de VEOLIA de privilégier un package salarial intégrant des avantages sociaux diversifiés pour attirer et retenir les talents.

Si on ne connaît pas encore les chiffres définitifs de 2024, l'inflation totale a reculé sensiblement et devrait retomber en moyenne annuelle à 2,4 %. Sur l'horizon de prévision, l'inflation s'inscrirait durablement en dessous de 2 %. Le ralentissement des prix serait favorisé par celui des prix de l'alimentation, de l'énergie et des biens manufacturés, tandis que l'inflation dans les services baisserait plus lentement, expliquant un recul plus progressif de l'inflation sous-jacente vers 2%.



C'est dans ce contexte d'inflation stabilisée, de prix à la consommation qui ne baissent pas, de frais de santé qui augmentent et d'inquiétude sur la capacité d'épargne, que la CFE-CGC demande à la Direction des mesures concrètes et impactantes pour les salariés.

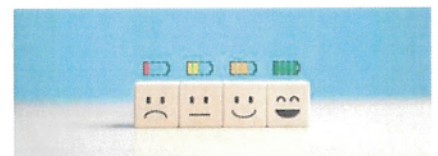


Au-delà du salaire de base, notre syndicat souhaite que soit abordée la rémunération dans une logique de mesures globales, avec le déploiement de dispositifs complémentaires favorisant le pouvoir d'achat avec des budgets dédiés (titres-restaurant, transport, etc...)

LE PACKAGE SALARIAL

- ❖ Augmentation de l'enveloppe globale allouée aux cadres de 4%
- ❖ Demande d'un talon minimal de 2% aux augmentations individuelles des cadres pour couvrir l'inflation
- ❖ Revalorisation du point UES de 10%
- ❖ Réduction de l'écart de rémunération Hommes / Femmes avec une enveloppe spécifique de 0,2% et mise en place d'un suivi avec des indicateurs
- ❖ Revalorisation de l'indemnité Eau avec un plancher à 600 € pour tous
- ❖ Mise en place d'une valeur plancher pour les Tickets Restaurants à 11 € avec prise en charge à 60% par l'employeur
- ❖ Augmentation de l'abondement entreprise à 200% lors de l'opération Sequoia
- ❖ Augmentation du quotient familial à 21.000 € pour les bourses d'étude
- ❖ Nationalisation et revalorisation du montant des médailles du travail
- ❖ Augmentation de la part patronale de 1,21 à 1,3% des frais de santé

LE BIEN ETRE EN ENTREPRISE



- Ouverture d'une négociation pour la semaine de 4 jours
- Révision de l'accord télétravail :
 - Rendre les 2 jours de télétravail libres pour les cadres autonomes
 - Versement d'une allocation forfaitaire de 10,40 € / mois pour 1 jour de télétravail par semaine et d'une indemnité d'équipement
- Ouverture de Zenride à tous les salariés dans le cadre de la mobilité douce
- Evolution des cadres dans la grille de classifications
- Mise en place d'un suivi du décompte du forfait jours.

NAO : TOUJOURS LE MEME REFRAIN !

Chez Veolia, les réunions de Négociations Annuelles Obligatoires parviendront-elles, un jour, à compenser les efforts supplémentaires réclamés par le Groupe, à ses salariés, pour satisfaire ses actionnaires ? A la CFE-CGC, en 2025, nous aurions pu y croire, après les vœux en musique de la Directrice Générale... Mais nous avons vite déchanté tant les propositions de la Direction de l'Eau France, présentées le 30 janvier, furent déprimantes. Et pourtant, dans un package salarial, il y a tant de possibilités de redonner un peu de pouvoir d'achat aux salariés, sans que cela ne ruine l'entreprise !

Vous ne serez pas surpris par la chanson entonnée par notre DRH, cette année. C'est la même que l'an dernier ! Une chose est sûre : il y a de la constance dans les arguments pour justifier le manque de moyens de Veolia, quand on évoque le bien-être et le pouvoir d'achat des salariés. On pouvait toujours rêver d'un autre sort à nos revendications mais, comme disait Robert Desnos, « *une place pour les rêves mais les rêves à leur place* ».

LES PREMIERES REPONSES DE LA DIRECTION AUX REVENDICATIONS DE LA CFE-CGC

- ❖ Augmentation de l'enveloppe globale allouée aux cadres de 4% avec un talon minimal de 2%
=> Enveloppe de 2% pour les augmentations individuelles, sans talon
- ❖ Revalorisation du point UES de 10% pour les Non Cadres
=> + 0,6% pour le point UES + 0,6% d'augmentation individuelle + 0,8% pour la GVT
- ❖ Réduction de l'écart de rémunération Hommes / Femmes avec une enveloppe spécifique de 0,2% et mise en place d'un suivi avec des indicateurs
=> Enveloppe de 0,1% pour réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes + réflexion sur le rex de la bonne utilisation de l'enveloppe
- ❖ Mise en place d'une valeur plancher à 11€ pour les Tickets Restaurants et à 600 € pour l'indemnité Eau
=> Non. Négociation à réaliser en Région
- ❖ Augmentation de l'abondement entreprise à 200% lors de l'opération Sequoia
=> A faire remonter au niveau du Comité Groupe
- ❖ Augmentation du quotient familial à 21.000 € pour les bourses d'étude
=> Réflexion en cours
- ❖ Nationalisation et revalorisation du montant des médailles du travail
=> Refus
- ❖ Augmentation de la part patronale de 1,21 à 1,3% des frais de santé
=> Refus
- ❖ Ouverture d'une négociation pour la semaine de 4 jours
=> Refus... sauf si le Groupe se lance sur cette thématique
- ❖ Evolution de l'accord télétravail (nombre de jours et indemnité)
=> A négocier dans la révision de l'accord en 2025
- ❖ Ouverture de Zenride à tous les salariés dans le cadre de la mobilité douce
=> Réflexion à avoir
- ❖ Evolution des cadres dans la grille de classifications
=> Une étude sur les cadres bloqués depuis plusieurs années sera réalisée
- ❖ Mise en place d'un suivi du décompte du forfait jours
=> Article L. 3121-65 du Code du travail : « l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle mentionnant les journées ou demi-journées travaillées par le salarié »

UES Veolia Eau - Générale des Eaux
NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2025
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 12/12/2024 au sein de la CNNC et se sont poursuivies les 22/01/2025, 30/01/2025 et le 20/02/2024.

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

- du 09/01/25, 10/02/2025 pour l'Union Générale des Syndicats FO Veolia Secteur Eau,
- du 20/01/2025, 31/01/2025 et 24/02/2025 pour la CFDT de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux,
- du 22/01/2025 et le 4/02/2025 pour la CGT UES Veolia Eau - Générale des Eaux,
- du 30/01/2025 et le 4/02/2025, pour la CFE-CGC UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

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 12 décembre 2024, les documents d'informations sociales et les différents éléments disponibles ont été présentés et commentés en réunion ;
- les 30 janvier et le 20 février 2025, les différentes mesures qu'elle proposait.

Le 27 février 2025, la Direction a ouvert à la signature des organisations syndicales nationales représentatives le présent Protocole d'accord de Négociation Annuelle Obligatoire pour 2025 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 2025, sont les suivantes :

1. Dispositions applicables aux salariés en indice

1.1 Dispositions générales

➤ une **augmentation générale de 0,6%**, à effet du 1er janvier 2025 :

- qui portera le montant de la valeur du point UES de 5,2619€ à **5,2936€ 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 13^e mois, le ½ mois, les écarts de transposition, FHS, majorations travail posté.

Cette mesure collective sera mise en œuvre sur la **paie d'avril 2025**.

- une **enveloppe** réservée aux **augmentations individuelles promotionnelles de 0,6%** 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.

Ces mesures individuelles seront mises en œuvre sur la paie d'**avril 2025**.

- l'**enveloppe concernant la mise en œuvre du dispositif GVT** (évolution à l'expérience) au titre de l'année 2025 (année impaire) estimée à **0,8%** de la masse salariale.

1.2 Autres dispositifs

➤ 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 24 000€ à **24 500€**.

➤ Dispositif salariés "bloqués" en haut d'échelle

Reconduction du dispositif de la NAO 2024 : 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 **310,5€ bruts** qui sera versé mensuellement (**23€ 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 2022,
- ne pas avoir bénéficié de mesures individuelles (changement de grille ou versement d'un écart) depuis le 1er janvier 2022.

➤ 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 : | 1.213€ (par ½ journée) |
| - Indemnités de repas : | 4,774€ |
| - Prime de conduite de véhicule (taux journalier) : | 0,210€ |

Les établissements disposant d'un barème spécifique pour les indemnités travaux sales, pénibles ou durs qui n'ont pas revalorisé leurs barèmes à effet du 1er janvier 2025, appliqueront la revalorisation de 2%. Pour ceux qui ont revalorisé, à effet du 1er janvier 2025, leurs barèmes, il conviendra de vérifier que cette revalorisation soit équivalente à 2%.

2. Dispositions concernant les salariés cadres hors indice

2.1 Une enveloppe globale d'augmentation de **2%** de la masse des rémunérations de référence (présents/présents) est réservée à l'évolution des situations individuelles (rémunération fixe et part variable) des salariés cadres hors indice.

2.2 Revalorisation des rémunérations minimales

Pour les cadres (niveaux de classification 6.1 à 8.1), la valeur des rémunérations minimales brutes annuelles de référence, pour un temps plein et pour une année complète de présence, sont revalorisées comme suit :

6.1	40 000€ bruts annuels
6.2	41 000€ bruts annuels
6.3	43 700€ bruts annuels
7.1	54 800€ bruts annuels
7.2	54 800€ bruts annuels
7.3	54 800€ bruts annuels
8.1	64 900€ bruts annuels

3. Dispositif salarial collectif en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la politique de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes occupant des postes et fonctions équivalents au sein de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux telle que définie par l'Accord sur l'égalité professionnelle femmes - hommes de l'UES du 20 novembre 2024, une enveloppe **spécifique égale à 0,1%** de la masse salariale sera dédiée à la réduction de ces écarts.

Lors de la présentation, devant chaque CSE, du dispositif de la campagne d'avancement de l'année en cours de l'établissement, un point spécifique sera fait sur l'utilisation de cette enveloppe. Seront notamment précisés :

- le montant des enveloppes disponibles (en indice /cadres),
- le montant des enveloppes disponibles utilisé (en indice /cadres),
- le nombre de situations individuelles traitées (en indice /cadres).

4. Dispositions complémentaires

- 4.1 Revalorisation du barème minimum de la médaille du travail (annexe 2 à l'accord interentreprises de l'UES)

Le barème des médailles du travail dont le versement de la prime interviendra à compter du 1er janvier 2025, **est revalorisé** comme suit :

Médaille du travail	Barèmes 2025
Médaille d'argent décernée après 20 ans de services	250,00 €
Médaille de vermeil décernée après 30 ans de services	350,00 €
Médaille d'or décernée après 35 ans de services	600,00 €
Grande Médaille d'or décernée après 40 ans de services.	600,00 €

● 4.2 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, va faire l'objet d'un avenant, en mars 2025, pour :

- revaloriser le quotient familial, en le portant de 19 800€ à **20 000€**, à compter de la rentrée scolaire/universitaire 2025-2026 ;
- confirmer, dans les conditions générales d'attributions de la bourse d'études, que le bénéfice de ce dispositif est ouvert aux enfants à la charge fiscale du salarié qui en fait la demande, et sous réserve qu'il remplisse par ailleurs les autres conditions d'attributions.

5. Principe de non-discrimination

Les mesures d'augmentation individuelle devront intégrer les dispositions légales et les mesures conventionnelles Groupe et de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux 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.

6. 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 9 juin 2025.

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.

7. 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.

8. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9. 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.

10. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, avec respect d'un 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.

11. 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 2023.

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 27/II/2025

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 :