

2026 UNE NOUVELLE ANNÉE DE NOUVEAUX COMBATS !

L'année 2025 a été chargée en négociations mais pauvre en avancée.

Tout d'abord nous avons commencé par une pauvre NAO, qui n'a trouvé la validation d'aucun syndicat.

La direction s'est contentée de proposer une augmentation générale de 0,6 % et une augmentation individuelle de 0,6 % également.

Augmentant ainsi l'appauvrissement généralisé de l'ensemble des salariés de l'UES, de l'ouvrier au cadre. **Inacceptable !!**

Nous avons continué par un avenant à l'accord triennal de l'intéressement uniquement pour une mise en conformité explicite avec la **Loi Partage de la Valeur**. Une sécurisation du dispositif d'avance avec un accord exprès du salarié afin d'éviter des risques de contentieux prud'homal, ainsi qu'une obligation de remboursement si l'intéressement définitif est inférieur aux avances perçues par le salarié. **Sécurisation pour la direction et conformité légale.**

Puis, un accord de synthèse de la bourse d'études reprenant les anciens accords en un seul document.

Pour rappel la bourse d'étude est une aide financière accordée aux salariés de l'UES pour accompagner les études supérieures de leurs enfants, en France ou à l'étranger.

Cet accord prévoit des conditions d'accès élargies revalorisant le quotient familial mais ne prend toujours pas en compte les familles recomposées retenant uniquement les enfants rattachés au foyer fiscal du salarié. **Peut mieux faire !**

L'accord révisé d'astreinte de l'U.E.S. n'est pas une fin, mais une base solide, il fixe un socle. Néanmoins le plancher financier reste encore insuffisant au regard des contraintes familiales et personnelles. Mise en place d'un repos physiologique mais partiellement à la charge du salarié, cela revient à faire payer au salarié une partie de la fatigue générée par l'astreinte. **La protection de la santé reste incomplète.** Reconnaissance encore fragile des interventions à distance. La sortie d'astreinte est possible pour les salariés de + de 57 ans ou réalisant l'astreinte depuis 25 ans mais non systématique. Mise en place de maintien de la sujétion dans certaines situations (grossesse, inaptitude).

Le pilotage des garanties collectives de remboursement de frais médicaux se fait en collaboration entre la direction et les OS, accompagnés par un expert. L'analyse annuelle des comptes a permis l'élaboration de l'avenant 6 de l'accord sur les frais médicaux signé unanimement, les modifications apportées sont la réduction de certaines garanties « inflationnistes », l'amélioration des garanties pour les implants dentaires, la chirurgie réfractive et les médecines douces, la suppression du forfait maternité, la modification des règles d'affiliation au régime surcomplémentaire facultatif. **Rien de très engageant pour la direction.**

L'accord d'actualisation du périmètre de l'UES VEOLIA EAU impose, comme à l'accoutumée, aux entreprises retenues l'application d'un statut commun national, au détriment des spécificités locales. Si l'on comprend le principe de solidarité d'une UES, nous refusons la « géométrie variable » de la direction qui décide arbitrairement qui intègre l'UES. **Cette pratique prive certains salariés d'avantages sociaux sous prétexte de solidarité.**

Un accord télétravail révisé a été signé en décembre 2025. L'accord initial de 2021 a été complété avec la reconnaissance de nouvelles situations permettant la mise en place de TT comme la grossesse, le handicap, les maladies chroniques et le TT occasionnel, pour ce dernier augmentation du nombre de jour mais uniquement pour les salariés **sans TT régulier**. Nous regrettons que cet accord ne prévoit **aucune avancée financière, aucun assouplissement du télétravail exceptionnel,**

Le projet initial d'accord seniors prometteur s'avère décevant : mesures limitées, à faible coût, et peu engageantes sur les sujets clés comme la sortie d'astreinte, la santé au travail ou la prévention de l'inaptitude. Les seuils d'âge sont fixés trop tard. La direction a donc décidé de mettre en place son projet par une **décision unilatérale**. Ce qui donne le ton du dialogue social dans notre entreprise.

Pas d'accord la direction passe en force SEULE.

Une négociation sur le même thème débute au niveau du groupe.... à suivre.

L'ANNÉE 2026 DÉBUTE PAR UNE NAO QUI S'ANNONCE COMME DEPUIS DE NOMBREUSES ANNÉES TRÈS PAUVRE.

LA DIRECTION A ENSUITE PRÉVU DE NOMBREUSES DATES DE NÉGOCIATIONS MAIS NOUS NE CONNAISSONS PAS ENCORE LES THÈMES.

SOYEZ ASSURÉ DE L'ENGAGEMENT DES ÉLUS FORCE OUVRIÈRE À PARTICIPER À L'ENSEMBLE DES INSTANCES, À ÊTRE FORCE DE PROPOSITIONS SUR TOUS LES THÈMES ET À PORTER VOS RÉCLAMATIONS AVEC FORCE.

NOUS VOUS SOUHAITONS UNE TRÈS BONNE ANNÉE 2026 POUR VOUS ET VOS PROCHES. EN PREMIER LIEU UNE TRÈS BONNE SANTÉ

QUE 2026 SOIT MARQUÉE PAR DES AVANCÉES SOCIALES, LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS, DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL, DES SALAIRES JUSTES ET LE RENFORCEMENT DE LA SOLIDARITÉ COLLECTIVE. ENSEMBLE, CONTINUONS LE COMBAT POUR LA JUSTICE SOCIALE ET LA DIGNITÉ AU TRAVAIL.

BONNE ANNÉE DE LUTTES ET DE VICTOIRES !

Santé, bonheur !

BONNE ANNÉE À TOUS !