

DYNAMIQUE SOCIALE DU GROUPE SUEZ

Volet « Engagement pour la promotion de l'égalité et de la diversité dans l'entreprise »

ACCORD DE GROUPE EN DATE DU 3 juillet 2007,

ci-après désigné l'"**Accord**",

ENTRE

SUEZ S.A., dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, à Paris (75008), et ses filiales intégrées globalement, conjointement représentés par Monsieur Gérard Mestrallet en sa qualité de Président Directeur Général de SUEZ S.A.,

d'une part,

ET

- **L'Instance Européenne de Dialogue représentée par son Bureau**

ET

Les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'Accord, dûment habilitées à signer l'Accord, à savoir:

- **La Confédération Européenne des Syndicats**, représentée par Monsieur Jan Willem Goudriaan, Secrétaire général adjoint de la Fédération syndicale européenne des Services publics
- **La C.F.D.T.**, représentée par Messieurs Bernard Larribaud et Laurent Grolier,
- **La C.F.E.-C.G.C.**, représentée par Messieurs Fabrice Amathieu et Joseph Chapeau,
- **La C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Jacky Rouchouse,
- **La C.G.T.**, représentée par Messieurs Yves Montobbio et François Mamet ,
- **La C.G.T.-F.O.**, représentée par Monsieur Jean-Luc Vignon,
- **La Confédération Européenne des Cadres**, représentée par Monsieur Philippe Mangelinckx,

d'autre part,

ci-après conjointement dénommées les "**Parties**".

PREAMBULE

La politique de Responsabilité Sociale de SUEZ répond à une exigence tant de solidarité que de bonne gestion des Ressources Humaines. Les valeurs du Groupe s'articulent autour de trois principes : l'Engagement, la Performance, la Responsabilité. Ancrée dans ces principes, la promotion de l'égalité des chances, de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour SUEZ.

Exigences légales et humaines, la diversité et l'égalité des chances sont aussi des atouts de performance économique et sociale du Groupe à même de répondre à de nouveaux défis. SUEZ doit disposer de salariés compétents pour faire face à l'enjeu de la pyramide des âges. Afin d'être efficaces et d'améliorer l'ancrage territorial, les salariés du Groupe doivent refléter la diversité des communautés pour mieux en comprendre toutes les sensibilités. Enfin, la multiculturalité est une richesse car elle permet un développement mutuel des salariés, une meilleure adaptabilité des équipes au changement et une capacité supérieure à innover. Dès lors, permettre à toutes les compétences l'accès au Groupe et favoriser un développement personnel et professionnel équitable deviennent des nécessités absolues.

La diversité et l'égalité des chances participent également à la construction d'une image employeur et plus largement d'une image sociale de référence pour le Groupe SUEZ. En tant qu'acteur dans la vie de ses salariés et de ses clients, SUEZ doit s'engager fermement et visiblement en faveur de l'égalité des chances et appliquer concrètement ce principe, facteur actif d'attractivité et de fidélisation.

Cet engagement résulte dorénavant d'un ensemble de textes et de chartes : la Charte Sociale Internationale (signée en 1998 en concertation avec les syndicats), la Charte Ethique (1998), l'Engagement pour un droit à l'Education et à la Formation tout au long de la vie (2004) et la Charte de la Diversité (2004).

Enfin, SUEZ se doit d'accompagner et de respecter les évolutions juridiques, au niveau national, européen et international, en matière de discrimination, et en particulier l'Accord pour un cadre d'actions européen sur l'égalité des sexes (2005).

ARTICLE 1 – ENJEUX

Avec ce texte, « SUEZ Responsabilité », le Groupe s'engage à promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein des communautés dans lesquelles il est présent. L'objectif est d'établir des normes d'Égalité et de Diversité couvrant l'ensemble des conditions de travail, du recrutement à la rémunération et à la promotion, en passant par la formation et le temps de travail.

Tout au long de ce texte, SUEZ reconnaît l'importance du fait d'impliquer les représentants du personnel et des organisations syndicales dans la conception, la mise en œuvre et le contrôle de la politique d'Égalité et de Diversité. Aujourd'hui, SUEZ entend marquer une nouvelle étape dans son engagement en se dotant d'un texte de référence appelant le management et l'ensemble des salariés ainsi que les partenaires sociaux à se mobiliser. Ce texte a été établi en concertation avec la Commission Égalité et Diversité de l'IED de SUEZ.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Cet engagement s'adresse à tous les salariés du Groupe, car chacun d'entre eux est susceptible d'être impliqué dans une situation discriminatoire au cours de sa carrière.

ARTICLE 3 – LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET PROMOUVOIR L'EGALITE ET LA DIVERSITE

SUEZ doit s'assurer que le management et chaque salarié sont en capacité de prévenir et éliminer toute forme de discrimination, à la fois directe ou indirecte, qu'elle soit fondée sur l'origine, le genre, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'état de santé, le handicap, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'apparence physique, le patronyme ou l'adresse.

SUEZ s'engage à apporter les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations, de la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité. Ces moyens sont déclinés ci-après.

Ce texte est basé sur des discussions menées dans 3 groupes de travail au niveau européen qui ont essentiellement traité des différences liées au sexe, à l'âge et au handicap¹. C'est la raison pour laquelle ce texte aborde uniquement ces thèmes spécifiques. D'autres principes applicables à d'autres motifs de discrimination seront développés par la suite.

¹ La Commission égalité/diversité n'ayant traité que de la question de l'égalité des sexes

3.1. Etat des lieux

SUEZ s'engage à établir une analyse objective de la situation dans le Groupe notamment par le biais d'indicateurs quantitatifs, qualitatifs, de sondages et d'audits, chacune des catégories concernées faisant l'objet d'approches spécifiques.

3.2. Conditions d'accès à l'emploi

SUEZ analysera ses procédures de recrutement, procèdera aux éventuelles modifications, et mettra en place des démarches de recrutement volontaristes, en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances.

3.3. Egalité de traitement et déroulement de carrière

SUEZ analysera sous l'angle de la diversité ses procédures Ressources Humaines ayant trait au recrutement, à la promotion professionnelle, à l'accès à la formation, à l'égalité salariale, et à l'équilibre vie privée – vie professionnelle.

Un guide « Promotion de la Diversité » sera mis à disposition des managers et de la fonction RH et des partenaires sociaux. Les évaluations individuelles intégreront cet aspect dans la fixation des objectifs annuels.

ARTICLE 4 – MESURES SPECIFIQUES

4.1. Mesures en faveur de l'Egalité Hommes- Femmes

Les responsables RH, intégreront des objectifs d'égalité des sexes dans toutes leurs activités et s'assureront que les politiques de RH n'affectent pas négativement les femmes.

Un état des lieux annuel objectif et contradictoire coordonnant la collecte des données et corroboré par des études qualitatives et quantitatives ainsi que par des sondages, sera effectué.

SUEZ s'engage à diversifier les postes ouverts aux femmes et à promouvoir la présence de femmes dans tous les métiers du Groupe ; chacune des BUs définira dans ce cadre ses objectifs précis et concrets.

SUEZ garantira que les modalités de recrutement, de sélection, de promotion et d'évolution salariale soient transparentes et identiques pour les hommes et les femmes.

SUEZ encouragera l'accès des femmes aux postes de direction.

A partir de l'état des lieux précité, le Groupe s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés (y compris la révision des classifications de postes) à compétences et qualification égales pour un même travail ou un travail équivalent.

SUEZ s'engage à veiller à ce que les congés de maternité et de paternité n'aient aucune conséquence négative sur le salaire ou l'évolution de carrière.

SUEZ s'engage à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

SUEZ élaborera avec ses filiales les conditions d'accès équitables à la formation professionnelle.

Les modalités de déclinaison du présent article sont présentées dans l'annexe 1.

4.2. Mesures contre la discrimination fondée sur l'âge

4.2.1. en faveur de l'emploi des jeunes

Le Groupe accentuera sa politique en faveur de l'accès des jeunes à l'emploi, notamment grâce à l'apprentissage, la formation et l'accompagnement.

SUEZ diversifiera ses canaux de recrutement et soutiendra financièrement de jeunes étudiants par le biais de bourses et d'aides à l'intégration dans l'entreprise.

SUEZ élargira ses actions dans les quartiers socialement sensibles et défavorisés en prenant des engagements volontaristes en direction de jeunes, non ou peu diplômés ou en risque de rupture.

SUEZ mènera une politique de stages et de relations écoles encore plus active, notamment par des partenariats avec des écoles, des organismes de formation ou des associations favorisant la diversité.

4.2.2. Mesures en faveur des Seniors

SUEZ portera une attention particulière à l'application des principes d'égalité des chances pour les salariés de plus de 45 ans en terme de recrutement, promotion, rémunération et maintien de carrière. Par ailleurs, une analyse sera également faite sur les fins de carrière.

4.3. Mesures en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés

Les engagements pris par les sociétés de SUEZ en faveur des handicapés doivent être considérés comme des pratiques exemplaires.

En effet, ils concilient les objectifs du groupe avec les exigences de mises en œuvre propres à chacune des entités.

ARTICLE 5 – ACTIONS A DEPLOYER

5.1. Communication interne et externe

SUEZ s'assurera que les supports de communication, visuels ou éditoriaux, reflètent la diversité du Groupe.

5.2. Sensibilisation, information, formation, promotion des valeurs et diffusion des pratiques

- Chaque salarié et chaque nouvel embauché, recevra un exemplaire de ce texte de référence.
- Cet engagement sera affiché sur chaque site et disponible sur l'intranet du Groupe, et une communication régulière des actions et progrès menés sera mise en place.
- Les managers ainsi que les représentants du personnel seront formés à la prévention des discriminations et la promotion de la diversité au travers de l'ensemble des formations auxquelles ils ont accès.
- Les conventions cadres des quatre branches et des entités aborderont les thèmes de l'égalité et de la diversité, et la diffusion des formations sera organisée au sein des entités.
- Les thèmes de la prévention des discriminations et de la promotion de la diversité seront abordés lors des rencontres et manifestations de la filière RH et des forums seront mis en place à l'échelon régional.

5.3. Contrôle et suivi des actions

Un réseau « Diversité », composé d'au moins un référent diversité par entité, visera à assurer la bonne application et l'appropriation de la politique par le terrain, et à diffuser les bonnes pratiques existantes qui favorisent l'égalité des chances dans les filiales.

La mise en place d'indicateurs permettra à chaque entité de mesurer les progrès accomplis, de mettre en évidence les bonnes pratiques et d'élaborer les moyens de corrections requis.

Un rapport annuel acté par la Commission Egalité et Diversité de l'IED sera soumis aux Administrateurs membres du Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable. Les orientations et décisions prises par ce Comité seront transmises à la Commission Egalité et Diversité de l'IED.

Le réseau des déontologues pourra être saisi de toute attitude, propos ou acte à caractère discriminatoire.

Les partenaires sociaux ont été impliqués dans l'élaboration de ce texte, et régulièrement informés. Ils seront associés à l'élaboration des indicateurs requis, à la définition des objectifs qualitatifs et de calendrier et au suivi de leur exécution, par le biais de la Commission Egalité et Diversité de l'IED qui continuera à se réunir régulièrement.

Cette Commission sera associée à toutes les initiatives et les développements futurs, et participera à toutes les concertations organisées notamment au sein d'observatoires.

La déclinaison de cette organisation sera assurée dans les différentes sociétés du Groupe.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS CONCERNANT LE TEXTE DE REFERENCE

6.1 Principe de décentralisation de la politique

Cet engagement de SUEZ est porté par les membres du Comité Exécutif et par le réseau diversité. Il est mis en œuvre par les entités qui ont chacune pour devoir de se fixer des objectifs clairs et de garantir l'efficacité des mesures prises.

6.2 Extension du texte de référence

Le principe d'égalité des chances doit être étendu à toutes nos relations avec nos parties prenantes, nos partenaires et nos sous-traitants.

6.3 Modalités de déclinaison

Chaque politique fera l'objet de modalités de déclinaisons adoptées, selon une forme identique au présent texte, avec les partenaires sociaux au sein de la Commission.

Cet engagement conclu avec les partenaires sociaux au niveau européen sera décliné par des accords particuliers au niveau des sociétés filiales.

6.4 Suivi de l'accord

Ces principes seront examinés deux ans après leur entrée en vigueur par la Commission Egalité et Diversité de l'IED.

La mise en application de ces principes ne devra en aucun cas constituer un motif de réduction du degré de protection contre la discrimination déjà prévu par les législations et conventions collectives.

6.5 Conclusion

« SUEZ Responsabilité » engage le Groupe, son management, ses salariés, et ses partenaires sociaux à promouvoir l'égalité des chances et des traitements, la diversité et à lutter activement contre les discriminations. Il revient à chacun de faire vivre cet engagement.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES

7.1. Interprétation et révision

Compte tenu du fait que cet accord sera traduit dans plusieurs langues, seule la version rédigée en français (version signée) fait foi entre les parties signataires. Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent du seul comité de suivi mentionné ci-dessus.

L'Accord peut être révisé conformément aux dispositions du Code du travail applicables.

7.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'Accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la DDTE de Paris et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Dépôt de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail, l'Accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi ("DDTE") de Paris et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Signé en 10 exemplaires,
A Paris, le 3 juillet 2007,
Pour SUEZ S.A. et ses filiales intégrées globalement,

Gérard MESTRALLET

Pour la **Confédération Européenne des Syndicats**

Jan Willem GOUDRIAAN
Secrétaire général adjoint de la F.E.S.P.

Pour la **C.F.D.T.**,

Bernard LARRIBAUD

Laurent GROLIER

Pour la **C.F.E-C.G.C.**,

Fabrice AMATHIEU

Joseph CHAPEAU

Pour la **C.F.T.C.**,

Jacky ROUCOUSE

Pour la **C.G.T.**,

Yves MONTOBBIO

François MAMET

Pour la **C.G.T.-F.O.**,

Jean-Luc VIGNON

Pour la **Confédération Européenne des Cadres**

Philippe MANGELINCKX,

Pour l'**Instance Européenne de Dialogue
Le Bureau**

Bernard LARRIBAUD
Secrétaire

José BOULANGER
Secrétaire Adjoint

Henk AALBERS
Secrétaire Adjoint

Henk HUMMELMAN
Secrétaire Adjoint

Knut OTTER
Secrétaire Adjoint

Jordi REQUENA FERRANDO
Secrétaire Adjoint

Yves MONTOBBIO
Secrétaire Adjoint

ANNEXE 1 - MODALITES DE DECLINAISONS

EGALITE HOMMES -FEMMES

ÉTAT DES LIEUX

Un état des lieux, comprenant des statistiques objectives et précises, est un instrument de première importance pour identifier et corriger les disparités entre les femmes et les hommes en termes d'emploi et de recrutement, de rémunération, de contrats d'embauche, d'accès à la promotion et à la formation professionnelle, de temps de travail et d'interruptions de carrière.

Certaines données sont d'ores et déjà disponibles par le biais du reporting social, ainsi que dans certains pays et certaines branches par le biais d'accords, bilans sociaux, plans égalité etc. Il est aussi rappelé que la législation européenne en matière d'égalité promeut la collecte de données sexuées sur le lieu de travail.

Il convient de mieux coordonner la collecte de ces données au niveau du groupe, d'en élargir ses périmètres, et de les analyser en coopération avec les représentants du personnel et des organisations syndicales afin d'aboutir à des mesures efficaces et ciblées pour améliorer la situation.

Des études qualitatives et des sondages menés indépendamment dans un certain nombre de BU auprès d'un échantillon large des salariés viendront compléter ces données.

Les responsables RH intégreront des objectifs d'égalité des sexes dans toutes leurs activités et s'assureront que les politiques de RH n'affectent pas négativement les femmes.

CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

SUEZ s'engage à diversifier les postes ouverts aux femmes et à promouvoir la présence de femmes dans tous les métiers du Groupe.

A cet effet, les BU de SUEZ identifieront des objectifs précis et concrets pour augmenter le nombre de salariés. Des exemples de bonnes pratiques seront utilisés comme références et revus régulièrement.

SUEZ garantira que les modalités de recrutement et de sélection sont transparentes et identiques pour les hommes et les femmes. A ce titre, SUEZ rappelle que les critères de recrutement doivent être basés sur les diplômes, la compétence et l'expérience et ne doivent pas tenir compte du sexe, de l'apparence physique, de l'origine sociale ou culturelle, du nom, du lieu de résidence ou de naissance.

Les représentants du personnel et des organisations syndicales seront consultés sur les procédures non discriminatoires appropriées.

ÉVOLUTION DE CARRIERE

Accès aux postes de direction

SUEZ encouragera l'accès des femmes aux postes de direction. A cet effet, les différentes entités de SUEZ se fixeront des objectifs précis et concrets d'augmentation du nombre de femmes aux postes à responsabilités.

Rémunérations

A partir de l'état des lieux précité, le Groupe s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et qualification égales pour un même travail ou un travail équivalent. Si besoin est, SUEZ s'engage à réviser ses systèmes de rémunérations et de classifications et à les rendre plus transparents. Un comité de pilotage de suivi des résultats et des actions entreprises sera mis en place pour prévoir un réajustement salarial.

SUEZ s'engage à veiller à ce que les congés de maternité n'aient aucune conséquence négative sur le salaire ou l'évolution de carrière. A ce titre, il convient de ne pas faire de la disponibilité un critère de sélection déterminant d'accès au management. Il conviendra aussi de mieux assumer le suivi professionnel des femmes pendant et au retour de leur maternité.

Temps de travail et conciliation vie professionnelle, vie familiale et personnelle

SUEZ s'engage à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les politiques et les actions menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins des salariés, sachant que ceux-ci varient tout au long de la vie, et que les horaires de travail longs et/ou irréguliers font obstacle à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Afin de réaliser l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle les hommes seront encouragés à prendre un congé parental et/ou de paternité sans aucune conséquence négative sur le salaire ou l'évolution de carrière.

Formation professionnelle

SUEZ élaborera avec ses filiales les conditions d'accès équitables à la formation professionnelle.

Ces engagements reposent sur un assouplissement et une meilleure transparence des modes de fonctionnement afin de permettre à chacun de progresser et de s'épanouir au sein du Groupe. Une politique volontariste, un dialogue constant avec les syndicats et des mesures précises et mesurables sont autant de clés menant à l'égalité professionnelle.