

ACCORD DE GROUPE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

SUEZ environnement et ses partenaires sociaux européens souhaitent développer leur dialogue social dans le domaine de la responsabilité sociale et plus particulièrement de promouvoir l'égalité professionnelle entre tous les salariés.

La politique de responsabilité sociale répond à une exigence tant de solidarité que de bonne gestion des ressources humaines. La promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour SUEZ environnement.

Réaffirmant :

- * que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit humain fondamental reconnu tant au niveau international que communautaire,
- * que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles se fonde l'Union européenne, qui est tenue de l'intégrer à toutes ses activités¹,
- * que la Charte des droits fondamentaux² souligne cette égalité et interdit toute discrimination sexuelle.

Reconnaissant :

- * que les droits communautaires et nationaux interdisant la discrimination sexuelle et encourageant l'égalité de traitement dans le domaine du travail, dont l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à travail équivalent ou de valeur équivalente,
- * que l'engagement de SUEZ environnement et des organisations syndicales instaurant à tous les échelons l'égalité entre les femmes et les hommes,

ont contribué à l'augmentation du nombre de femmes sur le marché de l'emploi, à la garantie d'une meilleure éducation et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Regrettant cependant :

- * que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes subsistent dans de nombreux secteurs,
- * que, sur le marché de l'emploi, les femmes soient parfois surreprésentées dans les secteurs les moins bien rémunérés et sous-représentées aux postes de décision³.

¹ Articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne, article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

² Article 23

³ Dans l'ensemble de l'Union Européenne, les écarts salariaux horaires entre les femmes et les hommes sont de 16 % (source Eurostat).



Les parties conviennent qu'il est donc nécessaire de prendre de nouvelles mesures, comme l'indique la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale et l'accès des femmes aux postes de décision.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur deux axes principaux :

- * lutter contre les discriminations pour réaliser l'égalité des chances et de traitement ;
- * favoriser la mixité, comme source de richesse pour l'entreprise.

L'égalité professionnelle sert la performance économique et sociale du Groupe, sa cohésion et contribue également à l'évolution des mentalités dans la société civile.

SUEZ environnement réaffirme son attachement aux principes généraux d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle. A cet égard, SUEZ environnement s'engage à promouvoir et prendre des initiatives, en faveur de la diversité, de la promotion sociale, gages d'une plus grande proximité de l'entreprise avec ses publics.

Avec cet accord, SUEZ environnement et les syndicats signataires ont l'ambition d'aller au-delà des législations nationales et européennes.

ARTICLE 1 - Objet de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- * Est une préoccupation d'entreprise et un engagement renvoyant à des questions juridiques, de modes de vie, d'organisation du travail et de politiques de développement professionnel (dont l'évaluation des compétences),
- * Est également une préoccupation des partenaires sociaux, qui implique un dialogue social sur ce thème,
- * Intègre la totalité des thèmes relevant de la lutte contre les discriminations, notamment en matière d'égalité salariale, et veille à ce que le phénomène dit du plafond de verre⁴ disparaisse au profit d'une évolution de carrière pour les femmes équivalente à celle des hommes au seul regard de leurs compétences professionnelles,
- * Conduit le Groupe à s'interroger sur l'organisation et la flexibilité du travail pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés tout en veillant au développement de la performance des sociétés qui le composent.

L'objet du présent accord est de définir les conditions permettant de réduire et de supprimer les écarts injustifiés, là où ils existent et ainsi d'aboutir à :

- * Une égalité des chances entre les femmes et les hommes,
- * Une égalité salariale entre les femmes et les hommes prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération à conditions de travail identiques,

⁴ Ensemble de barrières invisibles créées par les préjugés et stéréotypes et le mode de fonctionnement des organisations qui peuvent freiner la carrière des femmes



- * Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes.

Le Groupe SUEZ environnement s'engage à cet égard à faire évoluer les mentalités et les comportements. Le Groupe encourage l'ensemble de ses filiales à refléter dans leurs effectifs les différentes composantes de la société pour permettre une plus grande diversité. Parmi celles-ci les femmes, qui bien qu'occupant une place croissante dans le monde du travail, sont insuffisamment représentées à tous les niveaux de l'entreprise.

Les parties conviennent d'agir simultanément sur les différents leviers d'action évoqués dans le présent accord afin de lutter contre les idées reçues et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe. La diversité des pays représentés au périmètre européen de SUEZ environnement constitue une opportunité et une richesse pour l'affirmation des engagements du Groupe. La prise en compte des différences culturelles, sociales, économiques et réglementaires nécessite une approche volontariste et pragmatique, dans la mise en œuvre de ces engagements.

ARTICLE 2 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux filiales européennes, intégrées globalement dans le périmètre de consolidation de SUEZ environnement ou qui sont détenues à plus de 50 % sous réserve du respect du critère de l'influence dominante.

ARTICLE 3 – Plan d'actions et engagements

3.1 Plan d'actions

Les sociétés du Groupe de plus de 150 salariés s'engagent à élaborer un bilan des actions réalisées en matière d'égalité professionnelle et s'engagent à définir un nouveau plan d'action incluant les thématiques du présent accord. Les sociétés de plus de 150 salariés n'ayant pas encore de plan d'action en la matière, doivent mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les 15 mois après sa signature. Le plan d'actions fera l'objet d'une concertation au sein d'une commission réunissant les partenaires sociaux des sociétés concernées (représentants syndicaux et/ou comité d'entreprise selon la réglementation du pays concerné).

Le rôle de cette commission sera d'analyser les écarts entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur une information claire et compréhensible en matière de structure de rémunération, de formation, de parcours professionnel...

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause les réglementations nationales ou des dispositifs conventionnels plus favorables lorsqu'ils existent.

3.2 Engagements à faire évoluer les mentalités et les comportements

La responsabilité du respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de l'entreprise. Toutefois, la réussite de cette politique passe principalement par une évolution des mentalités et



des comportements de tous (Direction, managers, filière RH, représentants du personnel et salariés) quant à la place des hommes et des femmes à la fois au travail et dans la vie personnelle. A cet égard, un dialogue social constructif régulier à tous les niveaux favorise les évolutions mentionnées ci-dessus. Ce dialogue permet de s'assurer que les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes sont pleinement intégrés à tous les accords collectifs, tant à l'échelle du Groupe que de ses filiales.

SUEZ environnement soutiendra les initiatives et politiques innovantes contribuant à la professionnalisation et à la bonne intégration des femmes, notamment par l'alternance et l'apprentissage dans tous types de fonctions, qu'elles soient opérationnelles ou fonctionnelles.

3.3 Communication / implication du management

Le Groupe s'engage à communiquer sur le présent accord auprès :

- * De l'ensemble de ses salariés afin de les sensibiliser aux questions de l'égalité professionnelle,
- * Des managers des filiales concernées par le périmètre défini à l'Article 2 afin de les mobiliser dans l'application de cet accord et notamment aux réseaux RH dans les pays concernés. Le Groupe s'engage à poursuivre et développer les formations à l'égalité des chances incluant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- * Des représentants du personnel et des organisations syndicales des filiales concernées par le périmètre défini à l'Article 2.

Par ailleurs, les thématiques de l'égalité professionnelle, la promotion de la diversité et de la féminisation - y compris dans les délégations syndicales - pourront être abordées lors du séminaire quadriennal défini par l'accord constitutif du CEE de SUEZ environnement. Ce séminaire réunira des partenaires sociaux (dont les Fédérations Européennes), des membres du management et des représentants de la fonction ressources humaines des pays concernés. Au regard des thématiques abordées, des personnes extérieures pourront être invitées.

ARTICLE 4 - Garantir l'égalité des chances dans le recrutement

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois, source de dynamisme pour les entreprises. Par ailleurs, l'accroissement des besoins en recrutement lié aux évolutions démographiques attendues (départ en retraite des baby boomers) constitue une opportunité pour renforcer la mixité.

Au 31.12.2013⁵, les femmes représentent 20,4 % des effectifs, avec des variations substantielles selon les pays, les branches et les catégories professionnelles. A fin 2014, le taux de femmes au Conseil d'Administration est de 31 %.

SUEZ environnement s'engage à diversifier les postes ouverts aux femmes et à promouvoir une meilleure représentation des femmes dans tous les métiers du Groupe. En particulier, la présence des femmes dans les métiers techniques et opérationnels sera favorisée et à l'inverse les métiers fortement féminisés seront valorisés et rendus attractifs pour les hommes comme pour les femmes. De plus, le Groupe considère que la

⁵ Reporting social Groupe



confrontés à une résistance au sein de leur société, que cette résistance provienne de la direction ou de leurs propres collègues.

Le Groupe s'efforce de rechercher pour ses salariés une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte de la grande diversité des situations familiales. Cet objectif passe prioritairement par une réflexion sur les modalités d'organisation du travail et une politique innovante tendant à améliorer la qualité de vie au travail.

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.

Les conditions de travail doivent être aménagées pour permettre aux salariés d'accomplir leurs obligations familiales à l'égard de leurs ascendants ou de leurs descendants, leurs devoirs de citoyens...

Afin de réaliser l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la prise du congé parental⁹ et/ou de paternité par les hommes doit être considérée comme une chose normale et souhaitable et ceci à tous les niveaux de l'entreprise. Les sociétés doivent veiller en concertation avec leurs partenaires sociaux qu'aucune disposition conventionnelle ne contribue à l'idée que seule la femme assume les charges familiales. Culturellement, il est important de faire progresser les mentalités sur le fait que la parentalité est un sujet impliquant tant les hommes que les femmes.

Lors du suivi prévu à l'Article 3.1, il sera veillé à l'application de ces principes ainsi qu'à la promotion des initiatives prises pour développer les aides à la parentalité.

ARTICLE 11 - Prévention du harcèlement sexuel

Le Groupe rappelle que les propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité du ou de la salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, créant à son encontre une situation intimidante, hostile, offensante, menaçante ou violente, sont prohibés.

Ces principes sont rappelés dans le cadre de la Charte d'Éthique du Groupe. Dans ce cadre, le réseau des déontologues, formé à la thématique du harcèlement, doit agir en liaison avec le management et les Directions concernées pour prévenir tout harcèlement sexuel et, au cas où un tel harcèlement se produirait, garantir la mise en œuvre immédiate de procédures propres à le résoudre et à éviter qu'il ne se répète. Bien entendu, ceci n'empêche pas l'intervention d'autres acteurs de l'entreprise que le salarié souhaiterait solliciter comme le management, les Ressources Humaines ou les Organisations Syndicales.

Le Groupe encourage toute initiative de sensibilisation sur cette thématique.

ARTICLE 12 - Réorganisations

Lorsque des réorganisations sont conduites, qu'elles soient internes ou conduisant à des externalisations d'activités, l'entreprise s'engage à s'assurer du traitement non discriminatoire des salariés.

⁹ Conformément à la Directive européenne 2010/18/UE du conseil du 08/03/2010 sur le congé parental



AT



NB

16



ARTICLE 13 - Fournisseurs et sous-traitants

L'entreprise s'engage à veiller à ce que ses fournisseurs et sous-traitants respectent les principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 14 – Déclinaison de l'accord

Les principes du présent accord doivent être déclinés dans les entités du Groupe. Les présentes dispositions ne se substituent pas aux réglementations nationales ou dispositifs conventionnels plus favorables quand ils existent. Les indicateurs inhérents à l'égalité professionnelle feront l'objet d'un suivi local (cf. Article 3.1) au sein des instances des BU's en fonction de leur organisation.

ARTICLE 15 – Rôle du Groupe de Travail Emploi & Formation

Les organisations syndicales et les Fédérations Européennes signataires du présent Accord mandatent le CEE qui assurera le suivi de cet Accord par le biais du Groupe de Travail Emploi & Formation qui disposera des informations existantes et des outils nécessaires. A ce titre il sera prévu 2 réunions spécifiques de suivi la première année – auxquelles un représentant des Fédérations Européennes pourra participer - et d'au minimum une réunion pour les années suivantes. En concertation entre la Direction et le Groupe de Travail qui assurent le suivi de l'accord, une réunion supplémentaire pourra être actée si nécessaire.

Au niveau de SUEZ environnement, le Groupe de Travail Emploi & Formation du CEE :

- * Veille au respect des principes et engagements du présent Accord ainsi que des accords conclus de niveau Groupe relatifs à l'égalité professionnelle,
- * Suit et propose des indicateurs inhérents à la politique égalité professionnelle du Groupe et propose des actions d'amélioration le cas échéant.

ARTICLE 16 - Suivi de l'accord

Au cours des réunions dédiées chaque année, le Groupe de Travail Emploi & Formation - en présence des fédérations européennes signataires - sera chargé du suivi de l'Accord dans les conditions précisées à l'Article 14 du présent Accord. Il appartiendra au Groupe de Travail de définir les indicateurs ainsi que les modalités de suivi et de contrôle.

ARTICLE 17 - Clause de non-régression

Les clauses du présent accord ne peuvent en aucun cas constituer un motif de réduction des obligations sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déjà prévues par les législations nationales, européennes et/ou les conventions collectives locales.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "AS", "NB", and "10".

ARTICLE 18 - 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. Seules les questions d'interprétation relatives au présent Accord relèvent du Groupe Spécial de Négociation et des fédérations européennes à défaut de résolution par le Groupe de Travail Emploi & Formation dédié à l'égalité professionnelle. A défaut de consensus en Groupe de Travail sur l'interprétation, une commission ad hoc réunissant les parties signataires de l'Accord sera formée pour arbitrer les différends.

En application de l'article L.2222-5 du Code du travail, le présent Accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent Accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Le présent Accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires selon les dispositions des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail. Une telle dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'Accord.

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

ARTICLE 19 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'Accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Nanterre et du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre. L'accord est conclu pour une durée initiale déterminée jusqu'au 31.12.2018.

Les parties se rencontreront au 1^{er} semestre 2018 pour faire un bilan global de l'accord, vérifier l'atteinte globale des objectifs. A la suite de cette évaluation, il pourra être renouvelé ou révisé par accord entre les parties.

ARTICLE 20 - Dépôt de l'accord et autres éventuelles formalités

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'Accord sera déposé à la DIRECCTE et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

A Paris, le 31 mars 2015

Pour SUEZ environnement et ses filiales remplissant les conditions définies à l'article 2 de l'accord ;



Monsieur Jean-Louis CHAUSSADE
Directeur Général



Monsieur Denys NEYMON
Directeur des Ressources Humaines



AT NB 11

Pour les fédérations européennes :




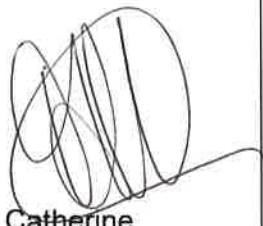
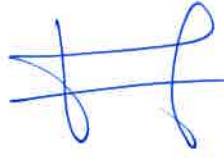

EPSU

 Jan Willem GOUDRIAAN

INDUSTRIALL


 Isabelle BARTHES

Pour la France

Pour la C.F.D.T.,  Edith MARTIN	Pour la C.F.E.- C.G.C.,  Fabrice AMATHIEU	Pour la C.F.E.- C.G.C.,  Fernando ALADRO	Pour la C.G.T., Laureline YRIS	Pour la C.G.T.,  Catherine ANTHENOR-HABAZAC
Pour la C.F.T.C.,  Philippe JACQ	Pour F.O.,  Noui BOURALHI			




Pour l'Allemagne :




Jutta HÄNEL

Pour la Belgique :




Walter DE BRUYN

Pour l'Espagne :



Josep RODES

Pour la Finlande :



Jyrki TYRY

Pour l'Italie :



Antonio ZAGARI



Pour le Luxembourg :



David LOPES AFONSO

Pour les Pays Bas :



Willem VERHAAR

Pour la Pologne :




Artur PIETRZAK

Pour la République Tchèque :




Pavel RUZICKA

Pour Le Royaume Uni :



Jane WARING

Pour la Suède :



Knut OTTER



ANNEXE 1
INDICATEURS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
INDICATEURS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE (plus de 150 salariés)

Répartition des données par sexe :

1. Nombres d'hommes par rapport au nombre de femmes
2. Ratio (%)
3. Catégories socioprofessionnelles (OET, TSM, Cadre)
4. Total

1. Conditions générales de travail

a/ Effectifs

- Contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée
- Tranches d'âge

b/ Temps de travail et organisation du travail

- Temps plein ou temps partiel
- Astreinte, travail de nuit, travail atypique y compris le week-end, travail par cycle

c/ Congés de maternité, de paternité et parental

- Nombre de congés de maternité
- Nombre d'hommes et de femmes qui prennent un congé parental, nombre de congés paternité

d/ Recrutement

e/ Départs

- Départs par motif (reporting social)

f/ Promotions

- Nombre de changements de catégorie socioprofessionnelle

2. Rémunération

- a. Salaires bruts annuels moyens regroupés par catégorie (à préciser localement), Rémunérations fixe et variable

3. Formation

- a. Nombre d'heures de formation

4. Autres conditions de travail

- a. Absences maladie (heures)



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'AT' and 'H'.