

## ACCORD DE METHODE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

### PREAMBULE

La qualité de vie au travail résulte de différents paramètres qui lorsqu'ils sont réunis sont sources d'engagements, d'innovation et de performance pour l'entreprise. Ces paramètres dépendent de plusieurs conditions notamment contenu et autonomie du travail, opportunité de développement pour les collaborateurs, bon fonctionnement de l'entreprise via - entre autres - le partage de l'information, la richesse du dialogue social et la qualité du management.

Par ailleurs l'amélioration de la qualité de vie au travail repose sur un dialogue social actif de qualité, partagé avec l'ensemble des acteurs que sont les services médicaux et sociaux, la filière santé/sécurité, les représentants du personnel via notamment les CHSCT, la Direction, la filière Ressources Humaines et la ligne managériale dans le respect de leurs prérogatives respectives.

En outre, selon l'ANI du 19 juin 2013 « *il apparait que la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes* »

Dans ce contexte, le Groupe SUEZ environnement souhaite :

- Augmenter – pour les managers, les filières RH et Santé & Sécurité, les Instances de Représentation du Personnel (IRP) et les salariés - la prise de conscience et la compréhension des situations vécues comme difficiles par les collaborateurs du Groupe afin de prévenir, détecter et remédier à l'émergence desdites situations,
- Développer des mesures et des dispositifs collectifs visant à supprimer, ou à défaut, réduire les facteurs de risques psychosociaux (facteurs liés à l'exigence du travail et son organisation, management et relations de travail, prise en compte des valeurs et attentes des salariés, changements du travail) ainsi qu'à mettre en place des procédures adaptées pour accompagner les situations individuelles difficiles.

SUEZ environnement renforce sa politique en la matière, au travers des différentes initiatives et d'engagements pris dans les filiales (également qualifiées de Business Unit ou BU), afin de construire – dans une approche de dynamique vertueuse - les conditions de travail propices à l'engagement et l'épanouissement de ses collaborateurs.

A ce titre, le présent accord de méthode définit un cadre de référence relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail qui devra être décliné dans toutes les entreprises du Groupe SUEZ environnement en France.

*Chm - def JB h*

## ARTICLE 1 – Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent accord toutes les sociétés françaises incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe SUEZ environnement ou dont la majorité du capital est détenue directement ou indirectement par SUEZ environnement, sous réserve du critère de l'influence dominante.

La liste indicative des sociétés françaises au 31 décembre 2014 concernées est annexée au présent accord.

## ARTICLE 2 – Champ de la Qualité de Vie au Travail

L'ANACT donne une définition de la notion de qualité de vie au travail comme « *l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il est entendu que l'effet global de l'action menée sur chacune de ces dimensions n'est pas le résultat d'une simple addition, mais de l'émergence d'une culture partagée autour du sujet qualité de vie au travail* ».

La thématique de qualité de vie au travail est corrélée à la notion de risques psycho-sociaux. De multiples causes peuvent générer des risques psycho-sociaux au travail. Les parties signataires s'accordent à dire que le bien-être au travail repose essentiellement sur l'équilibre et la qualité des 3 axes suivants :

- **Environnement de travail** : contexte, cadre du travail, outils et matériel mis à disposition, ambiance et relations de travail, qualité du dialogue social....
- **Organisation du travail** : articulation vies professionnelle et personnelle, charge de travail, planning, rythme et horaire de travail particuliers, degré d'autonomie ou de polyvalence dans l'exercice de ses fonctions, attribution des tâches et périmètre d'intervention, accompagnement des changements d'organisation...
- **Management** : respect / savoir-être, reconnaissance, écoute, partage et fixation d'objectifs « SMART » (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporairement défini).

## ARTICLE 3 – Faire de la qualité de vie au travail une boucle d'amélioration continue

### 3.1 Cadre méthodologique de la démarche

L'ensemble de la démarche se fait en concertation avec les IRP de chaque BU.

Le Groupe demande à ses BU's d'ouvrir des négociations sur la qualité de vie au travail dans les 9 mois qui suivent la signature du présent accord permettant la conclusion d'un accord ou à défaut l'élaboration d'un plan d'action.

C'est une démarche pluridisciplinaire qui associe des intervenants internes tels que les managers, les préventeurs, les IRP, les CHSCT, les RH et peut associer des intervenants externes tels que les médecins du travail, les cabinets spécialisés...



En concertation avec les Organisations Syndicales, chaque BU définira le niveau du périmètre de déclinaison de cet Accord de Méthode.

Le Groupe Spécial de Négociation (GSN) de la BU devra répondre aux prérogatives suivantes :

- Recenser les actions et les études déjà menées au sein de la structure (accords, plans d'action, documents uniques,...) en matière de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux,
- Définir un plan d'actions comprenant des thèmes<sup>1</sup> définis par l'ANACT au regard des risques identifiés au sein de la BU et déterminer l'échéancier ad hoc,
- Assurer un suivi et un retour d'expérience : le suivi permettra de mesurer l'efficacité des actions et d'apporter les correctifs éventuellement nécessaires. Les modalités du suivi du plan d'action seront définies par les BU's,

### 3.2 Réflexion visant à renforcer la qualité de vie au travail

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et des 6 thèmes de l'ANACT y afférents, SUEZ environnement demande à ses filiales d'examiner les facteurs suivants :

- **Mesurer le stress** par la mise en œuvre d'un suivi régulier des indicateurs usuels de climat social (absentéisme de courte, moyenne et longue durée ; accidents du travail : taux de fréquence et de gravité ; rotation du personnel, en particulier fondée sur les démissions...). D'autres indicateurs pourront être mis en place par la BU si considérés comme plus adaptés à son contexte.  
A cet effet, les filiales mèneront une réflexion sur la mise en œuvre de dispositifs d'écoute internes et/ou externes (cellules d'écoute, numéro vert, médecin du travail ou assistant(e) social(e)...) afin que les salariés puissent s'exprimer sur les difficultés qu'ils rencontrent dans leur environnement de travail.
- **Prendre en compte l'équilibre entre les vies professionnelle et personnelle** : le Groupe rappelle que la prise en compte de l'équilibre entre la vie privée (vie familiale et vie personnelle, mesures d'accompagnement liées à la parentalité ou à la longue maladie) et la vie professionnelle est essentielle au bien-être des collaborateurs. A cet égard, le Groupe demande à ses filiales de mener des réflexions sur l'utilisation des nouvelles technologies (incluant le droit à la déconnexion), l'optimisation des réunions et des déplacements, les temps de transport/ éloignement de la résidence principale, la possibilité de mettre en place des plages horaires variables, l'opportunité de mettre en place du télétravail... visant à établir des préconisations en matière d'équilibre des vies professionnelle et personnelle.....  
Dans cette optique, les filiales mèneront une réflexion afin de déployer des dispositifs adaptés à sa situation. Ceux-ci doivent leur permettre de mieux détecter et d'alerter sur les situations à risques.

<sup>1</sup> 1. Qualité des relations sociales et de travail  
2. Qualité du contenu du travail  
3. Qualité de l'environnement physique du travail  
4. Qualité de l'organisation du travail  
5. Les possibilités de réalisation et de développement professionnel  
6. La conciliation entre vie au travail et vie hors travail

- **Développer le management de proximité** en étudiant notamment les axes suivants :
  - \* S'assurer que tout nouveau manager puisse bénéficier d'une prise de connaissance du Groupe, de la société qu'il rejoint et des accords applicables,
  - \* Encourager la promotion interne pour mieux valoriser les « mémoires » de l'entreprise et construire une relation de confiance dans la durée entre l'entreprise et ses salariés,
  - \* Privilégier lors des entretiens individuels d'évaluation la notion de progrès (réalisés / à réaliser) et mesurer les compétences développées dans le cadre du travail et pas seulement les résultats obtenus,
  - \* Compléter la formation en management (gestion du changement, prévention du stress et de la souffrance au travail, conduite des entretiens d'évaluation.....).
  
- **Donner du sens au travail**
  - \* Impliquer les salariés dans la définition de leurs objectifs, leur donner une marge d'appréciation et de manœuvre dans la mise en œuvre de leur mission,
  - \* Identifier les périmètres de responsabilité, de compétences et de rattachement hiérarchique (clarification des rôles et missions),
  - \* Favoriser l'autonomie et l'initiative personnelle (intégrant la notion d'acceptation de l'erreur),
  - \* Porter, lors de changements conséquents d'organisation, une attention particulière aux facteurs pouvant générer d'éventuels risques psychosociaux et leurs conséquences potentielles sur les conditions de travail. Ces évolutions d'organisation devront également s'accompagner d'un programme de conduite du changement ainsi que d'une communication régulière à destination des salariés. La transparence et l'anticipation dans les évolutions des organisations doivent être privilégiées afin de donner une visibilité sur l'avenir.

#### **ARTICLE 4 – Gestion des situations de crise / d'urgence**

Le Groupe demande à ses BU's d'évaluer son niveau de préparation aux situations d'urgence ou de crise (accident et événements grave, suicide, burn-out) et compléter, si nécessaire, son dispositif existant par les moyens adéquats (procédure, formation, modules d'accompagnement et d'identification de la détresse psychologique, contrat externe d'accompagnement...).

SUEZ environnement demande à ses filiales de porter une attention particulière aux dispositifs permettant de renforcer leur politique en matière de prévention des suicides.

#### **ARTICLE 5 – Commission de suivi**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel au niveau du Groupe par une commission spécifique composée de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction.



Cette commission aura pour mission le suivi de la déclinaison du présent accord au sein des filiales via notamment la négociation d'accord ou la mise en place de plans d'actions ainsi que l'identification des bonnes pratiques.

#### **ARTICLE 6 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt auprès de la DIRECCTE de Nanterre.

#### **ARTICLE 7 – Révision**

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.

#### **ARTICLE 8 – Dénonciation**

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.

#### **ARTICLE 9 – Formalités de dépôt**

En application des dispositions des articles L.2261-6 et D.2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de SUEZ environnement auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris La Défense, en 8 exemplaires originaux, le 1er septembre 2015.

**Pour la direction du Groupe SUEZ environnement :**

Monsieur Jean-Louis CHAUSSADE



**Pour les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives :**

Pour la C.F.D.T.

Jean Marc Chum

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

Thierry Armandieu

Pour la C.G.T.

Catherine ANTÉSOR-HABAZAC  
C. Antésor Habazac

Fascal Dugé -  
Dugé

Pour la F.O.

Joachim BOISARD

J.P. FERREIRA Jean Claude.

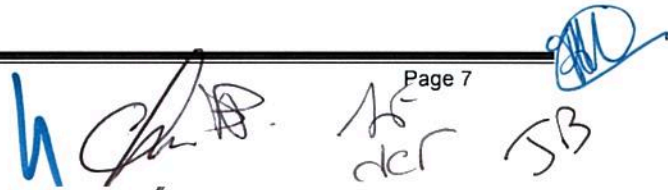
Boisard

J.P. Ferreira

ANNEXE

LISTE DES SOCIETES COMPRISES DANS LE CHAMP DE L'ACCORD AU 31 DECEMBRE 2014

ADP	EAUX DU NORD
ALSI	ECONOTRE
AMETYST	EDIVAL
ANNA COMPOST	E-GEE
APROVAL	EPALIA
AQUASOURCE	EPURIA
ARCANTE	ESIANE
ARCHAMBAULT	EVOLIS
ASTREE PROVENCE	GAZ ET EAUX
ASTRIA	GUYANAISE DES EAUX
BARISIEN	HAUBOURDIN
BAYLE	HAUTE MARNE TRI
BEDEMAT	HLB
BOINET	HYDREA
BONNEFOND	INOVEST
BOONE COMENOR METALIMPEX	ISIOM CONSEIL
BORDY	IVRY PARIS XIII
BTS	IWM
CALÉDONNIENNE DES EAUX - NOUVELLE	LABORIE
CDES	LIGNATECH RHONE ALPES
CEPB	LORVAL
CHAZELLE	LYONNAISE DES EAUX FRANCE
CIE	MARTINICAISE DES EAUX
CNS	NANCÉIENNE DES EAUX
COMPOSTIÈRE DE SAVOIE	NETREL COLLECTIVITES
CORREZE INCINÉRATION	NEXT MÉTAL
CUV ECLAIR	NORVAL
CYCLEADE	NOVERGIE CENTRE-EST
DEGREMONT	NOVERGIE EST
DEGREMONT FRANCE	NOVERGIE GRAND OUEST
DEGRÉMONT FRANCE ASSAINISSEMENT	NOVERGIE IDF
DEGRÉMONT SERVICES SAS	NOVERGIE MÉDITERRANÉE
EAU ET FORCE	NOVERGIE SUD-OUEST
EAUX DE L'ESSONNE	OCEA SMART BUILDING



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, '15 dec', and 'JB'.

ONDAINE METAUX  
ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS  
ONDEO SYSTEMS  
OREADE SAS  
ORISANE  
OZONIA FRANCE  
POLYNÉSIIENNE DES EAUX  
PROVENCE VALORISATIONS  
RBM  
RECYCABLES  
RECYDEM  
REGENE  
REGENE ATLANTIQUE  
REVAL  
SAFEGE  
SANEST  
SANINORD  
SANITRA FOURRIER  
SANITRA SERVICES  
SCORI  
SCORI EST  
SEERC  
SERAMM  
SERVIMAN  
SET FAUCIGNY  
SET MONT BLANC  
SETRI  
SEVESC  
SFTR  
SGAC  
SHAMROCK  
SIRAC  
SIREC  
SIREC SERVICES  
SITA AGORA  
SITA ALSACE  
SITA AMI  
SITA BIO ÉNERGIES  
SITA BORDE-MATIN  
SITA CAP  
SITA CENTRE EST  
SITA CENTRE OUEST  
SITA DECTRA  
SITA DEEE  
SITA ESPERANCE  
SITA FD  
SITA FRANCE  
SITA ILE DE FRANCE  
SITA LORRAINE  
SITA LYON  
SITA NEGOCE  
SITA NIMES  
SITA NORD  
SITA OISE  
SITA OUEST  
SITA REBOND  
SITA REBOND INTERIM  
SITA RECYCLAGE  
SITA RECYCLING POLYMERS  
SITA REKEM  
SITA REMEDIATION FRANCE  
SITA SOLVING  
SITA SPÉCIALITÉS  
SITA SUD  
SITA SUD OUEST  
SITA VERDE  
SMECO  
SNN  
SONDALP  
SOPAVE  
SOTRIVAL  
SPAT  
SRA-SAVAC  
SRN  
STAR  
STAR MAYOTTE



STAR PACIFIQUE  
STAR URAHAFU  
STÉPHANOISE DES EAUX  
SUEZ ENVIRONNEMENT  
SUEZ ENVIRONNEMENT COMPANY  
TERRALYS  
TERRE DE L'OUEST  
VAL AURA  
VAL HORIZON  
VAL PLUS  
VALORHIN  
VALORLY  
VANDENBOOSSCHE  
VERNEA

