



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

PREAMBULE

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

Ils considèrent en effet que la politique de responsabilité sociale du Groupe répond à une exigence tant de solidarité que de bonne gestion des ressources humaines. A ce titre, la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés constitue une des priorités pour SUEZ.

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

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

- * Lutter contre les discriminations, aider à la déconstruction des stéréotypes et participer à l'évolution des mentalités sociétales en incluant notamment les dispositifs en faveur de la responsabilité parentale et le soutien familial pour atteindre l'égalité des chances et de traitement,
- * Favoriser la mixité, comme source de richesse pour l'entreprise.

Avec cet accord, SUEZ et les syndicats signataires ont l'ambition d'aller au-delà des législations nationales et européennes pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes les entités du Groupe.

Les parties réaffirment :

- * 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 contient cette égalité et interdit toute discrimination sexuelle.

Reconnaissent :

- * que les droits communautaires et nationaux interdisent la discrimination sexuelle et encouragent 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 et des organisations syndicales instaure à tous les échelons l'égalité entre les femmes et les hommes,
- * que la proportion de femmes au sein de SUEZ est en évolution constante notamment parmi les

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

managers.

Les parties regrettent cependant que :

- * Des écarts de rémunération subsistent entre les femmes et hommes dans certains périmètres,
- * Les femmes soient sous représentées dans certains métiers techniques et opérationnels ainsi que dans les fonctions managériales et postes à responsabilités.
- * Les femmes soient parfois surreprésentées parmi les salariés à temps partiel.

Les parties conviennent qu'il est donc nécessaire de poursuivre les efforts engagés et de renforcer les mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment relatifs à l'égalité salariale et l'accèsion des femmes à tous types de poste y compris ceux à responsabilités managériales.

ARTICLE 1 - Objet de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- * Constitue une obligation légale conformément aux directives de l'Union Européenne et aux législations nationales quand elles existent,
- * Est une préoccupation et un engagement d'entreprise renvoyant à des questions juridiques, de modes de vie, d'organisation du travail et de politiques de développement professionnel,
- * Est également une préoccupation et un engagement 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 les obstacles/freins tels que « plafond de verre ou sticky floor³ » disparaissent 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 du travail et à encourager la souplesse, l'adaptation et la flexibilité des plages horaires de 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.

Les filiales du Groupe appliqueront les dispositions dudit accord dans un esprit de progrès continu sur la base des dispositions énoncées ci-après.

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

- * Une égalité des chances entre les femmes et les hommes (égalité salariale, accès à tout type de postes et de métiers, évolution de carrière / promotion, formation...)
- * Un renforcement de la prévention du harcèlement sexuel
- * Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes.

Le Groupe SUEZ s'engage à cet égard à faire évoluer les mentalités et les comportements. Le Groupe

³ Ensemble de barrières invisibles créées par les préjugés et stéréotypes et le mode de fonctionnement des organisations qui peuvent freiner la carrière des femmes

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 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 ou qui sont détenues à plus de 50 % sous réserve du respect du critère de l'influence dominante.

Au-delà du périmètre européen d'application de plein droit, le Groupe SUEZ entend inviter les entités du Groupe à appliquer volontairement les principes et orientations du présent accord dans l'ensemble des pays où il exerce des activités, sans contrevenir aux législations locales.

ARTICLE 3 - 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, les besoins en recrutement liés aux évolutions démographiques envisagées et au développement de l'entreprise doivent constituer une opportunité pour renforcer la mixité.

Au 31.12.2018⁴, les femmes représentent 23,5 % des effectifs européens, toutefois avec des variations substantielles selon les pays, les branches et les catégories professionnelles. A titre d'exemple à fin 2018, la représentation des femmes en Europe dans des fonctions managériales représente 31% et 42% au sein du Conseil d'Administration.

SUEZ s'engage à diversifier les postes ouverts aux femmes et à promouvoir une meilleure représentation des femmes dans tous les métiers du Groupe notamment en favorisant l'accès aux postes fortement masculinisés. De même, le Groupe favorisera l'accès aux hommes pour les postes fortement féminisés. De plus, le Groupe considère que la formation en alternance est un vecteur de mixité. A ce titre, SUEZ s'engage à développer des actions et des partenariats auprès des écoles cibles afin de valoriser les métiers du Groupe.

Par ailleurs, dans le cadre du processus de recrutement, le Groupe s'engage sur les principes suivants :

- * Neutraliser les libellés des offres d'emploi et faire mention systématiquement du critère H/F. Les filières RH des entités s'attacheront à ce que la rédaction des offres d'emploi ne doive pas développer des stéréotypes sur les métiers ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité, mobilité),
- * Le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement prendra en compte les exigences du Groupe en matière de diversité et d'égalité professionnelle. A chaque fois que cela est

⁴ Reporting social Groupe

possible, le prestataire présentera des candidatures dont le genre est sous représenté dans le poste recherché. Le Groupe s'engage à appliquer ce même principe lorsque les recrutements sont réalisés par la filière RH du Groupe en présentant des candidatures féminines dans les postes fortement masculinisés et inversement. Afin de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle au sein du Groupe, SUEZ encourage ses BU's à développer une démarche proactive en favorisant si possible la candidature dont le genre est sous-représenté,

- * Le Groupe s'engage dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement et le cas échéant, de correction. A ce titre, SUEZ rappelle que les critères de recrutement interne et externe doivent être basés sur les compétences, les qualifications et l'expérience. En conséquence, une personne ne peut être écartée du processus de recrutement en raison de son genre, de son apparence physique, de son origine, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de naissance, de son âge, de son handicap, de ses convictions politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales. A cet égard et dans le but de renforcer la mixité, la fonction RH des entités du Groupe proposera des formations sur la sensibilisation à la diversité aux managers susceptibles de réaliser des recrutements,
- * L'état de grossesse d'une femme (réel ou supposé ou futur) ne peut être pris en compte pour refuser de la recruter, le Groupe s'interdit de rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée,
- * Il est rappelé le principe du droit européen selon lequel le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du genre sous-représenté en matière d'emploi, de travail et de rémunération (Article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne),
- * Le Groupe considère que l'adaptation de l'environnement de travail (accessibilité des locaux, aménagement des vestiaires, adaptation et pluralité des EPI...) constitue un levier de mixité et estime que des efforts doivent être réalisés en la matière notamment pour accroître la féminisation de ses postes opérationnels.

Objectif Groupe :

Le Groupe s'engage à établir une cartographie de la répartition des effectifs par genre entre les métiers fonctionnels et opérationnels dans les deux ans qui suivent la signature du présent accord. Cette cartographie sera présentée au cours d'une réunion du GT emploi.

Le Groupe renforcera ses efforts en matière de recrutement afin d'atteindre un meilleur équilibre des genres dans les différents postes du Groupe ce qui implique d'une part une plus grande féminisation des recrutements dans les métiers opérationnels et une plus grande masculinisation dans certaines filières administratives.

Quel que soit le taux de féminisation initial des entités du Groupe, celles-ci doivent progresser dans la féminisation de leur recrutement pour parvenir à un taux de féminisation de 25%. Toutefois les sociétés ayant déjà atteint cet objectif de recrutement veilleront à ce que leur propre taux progresse de 5% d'ici la fin de l'accord.

ARTICLE 4 - Pour une parité femmes / hommes dans l'évolution de carrière

Le Groupe s'engage à mieux accompagner les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes tout au long de leur carrière, afin d'encourager leur accession à tous les secteurs d'activité et niveaux de responsabilité de l'entreprise et remplir l'objectif de parité femmes-hommes.

Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des critères de non-discrimination, tels que définis à l'article 3 pour les recrutements externes, pour les mobilités et les évolutions de carrière internes.

Le Groupe s'engage à :

- * Favoriser la mobilité interne volontaire pour améliorer la mixité des emplois et faciliter les passerelles métier,
- * Généraliser la publication des offres d'emploi en interne conformément à la politique RH en la matière afin de favoriser l'égalité des chances et la pluralité des candidatures (hommes/femmes, opérationnel/fonctionnel, diversité de parcours et de profils...)
- * Assurer un suivi professionnel des femmes pendant et au retour de leur congé maternité (ainsi qu'aux hommes ou femmes en cas de congé d'adoption). Avant le départ en congé, le manager rencontre le ou la salarié(e) pour préparer son départ et son remplacement temporaire. Au retour, le manager rencontre à nouveau le/la salarié(e) pour lui faire un résumé des événements importants qui se sont déroulés pendant son absence, et échanger sur sa reprise d'activité. Selon la durée de l'absence, un point professionnel pourra être réalisé si nécessaire. Par ailleurs, les formations nécessaires à la tenue du poste qui auront été dispensées lors des congés maternité et parentaux seront proposées au retour du ou de la salarié(e) afin de conserver son employabilité. Ces principes s'appliquent aussi en cas de congé parental et paternité,
- * Prendre les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou allaitantes puissent bénéficier d'un aménagement provisoire des conditions de travail (notamment en cas d'exposition à des substances dangereuses ou pénibilité du travail) et/ou du temps de travail lorsque celui-ci comporte un risque pour leur sécurité ou leur santé. A l'issue d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, le salarié a le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence,
- * Ce que le critère de l'égalité entre les femmes et les hommes soit pris en compte au moment de l'amélioration des conditions et des postes de travail (par exemple pour les équipements de protection individuels, les vêtements, etc...). Tous les lieux de travail doivent être adaptés aux hommes comme aux femmes. Pour ce faire, une réflexion préalable à la conception des unités de production sera menée avec le donneur d'ordre pour identifier les équipements adéquats en cas d'équipes mixtes existantes ou futures. De même, une attention toute particulière sera portée à la modernisation de nos sites existants pour favoriser l'accueil d'équipes mixtes (réallocation des locaux, création/aménagement de vestiaires). Les évaluations de la santé, de la sécurité et des risques doivent être analysés pour évaluer l'incidence spécifique des conditions de travail sur les femmes et les hommes.

SUEZ encourage l'accession des femmes aux postes de direction y compris les organes de décision comme le conseil d'administration et plus largement aux postes de management.

Objectif Groupe :

- Avoir 25 % de femmes en CDI dans l'effectif global au 31.12.2023.
- Les entités ayant déjà atteint cet objectif veilleront à ce que leur propre taux progresse de 5% d'ici la fin du présent accord,
- Avoir au moins 33 % de femmes Cadres en CDI (y compris dans la catégorie des Cadres Dirigeants) par rapport à l'effectif total des cadres au 31.12.2023 dans le respect du principe européen appelé à l'Article 3.

Quel que soit le taux de féminisation initial des entités du Groupe, ce dernier encourage ses BU's à pratiquer

une politique volontariste pour avoir une démarche d'amélioration continue.

ARTICLE 5 - Pour des conditions d'égal accès à la Formation professionnelle

Le Groupe veillera à sensibiliser les managers sur le développement des compétences et l'évolution de carrière de leurs collaborateurs. Par ailleurs, le Groupe s'engage à accorder une attention prioritaire à la formation professionnelle :

- Des femmes concernant notamment l'accès aux formations qualifiantes et/ou managériales en tant que moteur de leur évolution de carrière.
- Des femmes et des hommes souhaitant une reconversion professionnelle dans un métier où leur genre est sous-représenté

Par ailleurs, des conditions d'égal accès à la formation professionnelle devront être garanties au sein de chaque filiale. Les indicateurs de formation seront intégrés dans le suivi annuel des BU's.

Enfin, SUEZ 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.

ARTICLE 6 - Encourager les réseaux de femmes et mentoring

Afin de faciliter l'accès à des hauts niveaux de responsabilité et de briser le « plafond de verre », le Groupe développe les réseaux de femmes et met en place progressivement un système de mentoring⁵. Les femmes occupant des postes de direction sont encouragées à partager leur expérience tant au sein de l'entreprise qu'avec les étudiants et étudiantes des écoles et universités.

ARTICLE 7 – Renforcer la mixité de la représentation du personnel

Le Groupe reconnaît que les instances représentatives du personnel contribuent au développement du dialogue social au sein de l'entreprise.

A cet égard, SUEZ souhaite, dans le cadre du présent accord, réaffirmer son engagement à ce que l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne soit pas un frein au déroulement de leur carrière professionnelle.

Les parties signataires reconnaissent toutefois qu'il faut poursuivre les efforts de mixité et de diversité au sein des organisations syndicales et de représentation du personnel.

Ainsi, les organisations syndicales signataires s'engagent à renforcer le taux de féminisation au sein des instances de représentation du Groupe.

⁵ Le mentoring associe un **mentor** qui est une personne, homme ou femme, digne de confiance ayant une expérience riche et variée avec un **mentoré**. Le mentor guide, aide et motive le mentoré en lui transmettant de façon proactive son expérience entrepreneuriale et son savoir-être.

ARTICLE 8 - Une égalité salariale à performance et compétences équivalentes

Une rémunération égale entre les femmes et les hommes au travail, portant sur le salaire de base, les rémunérations liées aux résultats et autres avantages est un élément déterminant de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société, qui a des répercussions sur la retraite et l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

Un système de rémunération transparent, qui concerne l'ensemble des effectifs, transmet des signaux positifs sur les valeurs et les méthodes de travail de l'entreprise. Un système juste et non-discriminatoire reflète de bonnes pratiques managériales et contribue efficacement à la réalisation des objectifs commerciaux, en encourageant une productivité maximale chez tous les salariés. Dans ce cadre, le Groupe renforcera la diffusion de la Charte Ethique (dont la diffusion de la liste du réseau de déontologues) afin qu'elle soit connue de tous.

Dans le cadre du dialogue social, les instances de représentation du personnel doivent être informées de la structure de rémunération segmentée par genre en vigueur dans leurs entités. En outre, selon la disponibilité des données existantes en local, ils pourront disposer des indicateurs tels que répartition des rémunérations par catégorie socio-professionnelle, typologie des rémunérations, méthode de calcul... Les éventuelles pratiques salariales directement ou indirectement discriminatoires doivent être analysées et si constatées, supprimées.

Sur la base des données disponibles, les sociétés du Groupe s'engagent à réaliser les actions suivantes :

8.1. Tolérance zéro de la discrimination salariale

Le Groupe s'engage à viser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à la maintenir de façon durable. Les entités du périmètre défini à l'Article 2 s'engagent à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même responsabilité via notamment la mise en place de budgets dédiés. Cette thématique de l'égalité salariale fait partie du plan d'actions prévu à l'Article 13.1.

Les recrutements doivent respecter une parfaite égalité salariale entre les hommes et les femmes à compétence égale et à niveau de poste équivalent ou de même responsabilité. Dans l'hypothèse où une situation individuelle de discrimination salariale – transgressant la réglementation en vigueur - était avérée (que la détection soit faite par le salarié ou la filière RH), elle doit être traitée dans un délai maximal de 3 mois avec effet rétroactif.

A l'issue de l'accord, le Groupe s'engage à dresser un bilan pour mesurer les progrès réalisés.

8.2. Neutralisation des périodes de maternité pour les augmentations individuelles et parts variables

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 des femmes concernées.

A ce titre, la filière RH veillera à ce que les périodes de maternité n'aient pas d'impacts négatifs sur les augmentations individuelles ni sur la détermination de la part variable.

Dans le respect des législations locales, cet engagement sera applicable aux congés accordés aux pères à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant lorsque ces congés sont rémunérés par l'entreprise. De même, le Groupe portera une attention particulière aux périodes de congé parental au regard des évolutions de carrière.

8.3. Gestion des salariés à temps partiel

Le Groupe rappelle qu'un ou une salarié(e) qui souhaite passer à temps partiel ne doit subir aucune discrimination quelle qu'elle soit et notamment celle liée à la durée effective de son temps de travail. Une attention particulière est portée à la rémunération des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, afin de s'assurer que ces salariés connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

Le Groupe rappelle que la charge de travail doit être proportionnelle à la durée du contrat de travail et qu'un ajustement de cette charge doit être examiné en cas de modification de celle-ci. Par ailleurs, toute demande de modification de la durée du temps contractuel (passage à temps partiel ou passage à temps plein) fera l'objet d'une attention particulière.

ARTICLE 9 - Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ne concerne pas uniquement les femmes. Les salariés masculins qui souhaitent jouer un plus grand rôle dans leur vie familiale peuvent être 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 (tels que le télétravail, la flexibilité des plages horaires lorsque cela est possible).

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/descendants ou de leur conjoint (quelle que soit la nature de l'union), leurs devoirs de citoyens...

Afin de réaliser l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la prise du congé parental⁶ 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.

A cet effet, le Groupe veillera à ce que l'ensemble des salariés soient informés des dispositions relatives à la parentalité afin d'encourager la prise des congés paternités et parentaux.

Par ailleurs, les filiales du Groupe s'engagent à rémunérer le congé paternité dans les mêmes conditions financières que le congé maternité.

Dans le cadre de l'évolution des dispositions réglementaires européennes en la matière, le Groupe laisse toute latitude à ses entités locales du périmètre européen pour négocier toutes dispositions/initiatives supplémentaires en faveur du congé paternité.

⁶ Conformément à la Directive européenne 2010/18/UE du conseil du 08/03/2010 sur le congé parental

Lors du suivi prévu à l'Article 15, 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 10 – Prévention et tolérance zéro du harcèlement sexuel

10.1. Définition

Le Groupe précise que le harcèlement sexuel est caractérisé par toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Est assimilé à un harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui touche généralement de manière disproportionnée les femmes sur leur lieu de travail, une catégorie de la population que le Groupe entend particulièrement protéger, sans perdre de vue que même les hommes puissent en être victimes.

SUEZ, conscient qu'un acte de harcèlement sexuel ou un outrage sexiste constituent une violence et une détérioration de l'environnement de travail adopte une politique de tolérance zéro face à de tels agissements.

10.2. Procédure

Dans le cadre de sa politique de tolérance zéro, le Groupe demande à ses BU's de mettre en place des dispositifs d'écoute, d'enquête et de protection des salariés victimes de harcèlement sexuel.

10.2.1. Ecoute et soutien aux victimes

Toute personne travaillant pour le Groupe considérant être victime de harcèlement sexuel peut s'adresser, au choix, aux interlocuteurs internes présents dans leur BU : ligne managériale, filière RH, réseau des déontologues (soit local soit Groupe en écrivant directement à ethics@suez.com), médecine du travail, référent « harcèlement sexuel », représentants du personnel.

La dignité étant inhérente à la personne, elle doit être garantie en toutes circonstances et en particulier dans le cadre de la relation de travail. Ainsi le Groupe sollicitera les différents acteurs concernés (manager, médecin du travail, réseau RH...) à soutenir les victimes dans la résolution de problématiques auxquelles elles sont confrontées, de façon à retrouver une ambiance normale de travail.

Afin de soutenir les victimes, le Groupe mettra en place des mesures d'accompagnement telles que ligne d'écoute, soutien psychologique, aides juridiques...

10.2.2. Enquête & Protection des salariés

Toute dénonciation de faits fera l'objet d'une enquête interne via notamment l'intervention du réseau des déontologues.

Le Groupe s'engage à ce que les plaintes et dénonciations soient examinées et traitées rapidement dans le respect des principes de dignité, de confidentialité et d'impartialité.

Par ailleurs, SUEZ garantit la confidentialité des échanges et s'engage à protéger toute personne ayant dénoncé de tels agissements en garantissant qu'ils ne puissent être ni sanctionnés, ni licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

10.3. Sanctions

Le Groupe rappelle le principe de présomption d'innocence, toutefois, en cas de faits avérés lors de l'enquête interne, le salarié concerné s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement selon la gravité des faits.

Toute dénonciation calomnieuse fera également l'objet d'une sanction.

10.4. Sensibilisation sur la thématique

Afin de lutter contre le harcèlement sexuel, le Groupe s'engage à mettre en place toute initiative de sensibilisation en faveur de la prévention des outrages sexistes et du harcèlement sexuel. Le Groupe entend sensibiliser l'ensemble de ses salariés mais également les tiers intervenant au sein de ses BU's (intérimaires, sous-traitants, prestataires...). Ces initiatives peuvent prendre la forme de modules de formation ou de sensibilisation, ou de tout autre support pédagogique adapté (vidéos, brochures...).

De plus, durant la période d'application du présent accord, le Groupe s'engage :

- À inclure dans les formations managériales et dans ses parcours d'intégration pour ses nouveaux embauchés, un module de sensibilisation relatif à la lutte contre le harcèlement.
- À mettre en place des « référents harcèlement sexuel » au sein soit de la filière RH soit de la filière Santé/Sécurité dans chacune de ses BU's afin de bénéficier d'interlocuteurs dédiés et formés à cette thématique.
- À organiser des actions de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateurs (diffusion des bonnes pratiques, actions lors d'événements dédiés...).
- À organiser une action de sensibilisation pour les membres du Comité d'Entreprise Européen.

Enfin SUEZ diffusera le plus largement possible et de façon adaptée aux différentes populations existantes (causeries, affiches, vidéos, livrets...) les dispositions de cet article pour affirmer son principe de tolérance zéro et lutter contre ces agissements.

ARTICLE 11 - 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 conformément au présent accord.

ARTICLE 12 - 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. A chaque fois que cela sera possible, le Groupe privilégiera les fournisseurs ayant une politique égalité professionnelle.

ARTICLE 13 – Dispositions en faveur de l'égalité des chances

13.1 Plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

Les sociétés du Groupe de plus de 150 salariés s'engagent, sur la base d'un bilan et des actions réalisées en matière d'égalité professionnelle, à définir un plan d'actions incluant les thématiques du présent accord.

Les sociétés de plus de 150 salariés n'ayant pas encore de plan d'actions en la matière, doivent mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les 15 mois après sa signature soit au plus tard le 31.12.2020. 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 ou équivalent selon la réglementation du pays concerné).

Le rôle de cette commission sera d'analyser les écarts entre les hommes et les femmes sur la base d'éléments en matière de structure de rémunération, de formation, de parcours professionnel...

Par ailleurs, les sociétés de moins de 150 salariés seront incitées à définir une feuille de route en matière d'égalité professionnelle.

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause l'application des réglementations nationales et dispositifs conventionnels/d'entreprise plus favorables existants.

13.2 Engagements en faveur de la l'évolution des mentalités et de la déconstruction des stéréotypes

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.

Le Groupe présentera auprès de la commission de suivi les différentes actions menées en la matière.

13.3 Communication / implication du management

Le Groupe s'engage à communiquer régulièrement 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. 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 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 ou d'entreprise plus favorables quand ils existent. Les indicateurs inhérents à l'égalité professionnelle feront l'objet d'un suivi local (cf. Article 13.1) au sein des instances des BU's en fonction de leur organisation.

ARTICLE 15 – Suivi de l'accord

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 (cf. Annexe 1). A ce titre, il sera prévu annuellement une réunion dédiée au suivi du présent accord, équivalente à une journée, dont les modalités seront définies avec les membres du GT Emploi et à laquelle un représentant des fédérations européennes participera. En tant que de besoin et en concertation entre la Direction et le Groupe de Travail, une réunion supplémentaire pourra être actée si nécessaire.

Au niveau de SUEZ, le Groupe de Travail Emploi & Formation du CEE aura pour rôle de :

- * Veiller au respect des principes et engagements du présent Accord ainsi que des accords conclus au niveau du Groupe relatifs à l'égalité professionnelle,
- * Suivre et proposer les indicateurs inhérents à la politique égalité professionnelle du Groupe et proposer des actions d'amélioration le cas échéant.
- * Répertorier et diffuser les bonnes pratiques des BU's en matière d'égalité professionnelle.

ARTICLE 16 - 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.

ARTICLE 17 - 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 trouvé au sein du 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 applicable.

ARTICLE 18 – Dépôt de l'accord, entrée en vigueur et durée

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 31.12.2023.

Les parties se rencontreront au cours du 1^{er} semestre 2023 pour faire un bilan global de l'accord et vérifier l'atteinte globale des objectifs. A la suite de cette évaluation, il pourra être renouvelé ou révisé par accord entre les parties.

A Paris La Défense, le 12 septembre 2019

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

Monsieur Bertrand CAMUS
Directeur Général

Madame Isabelle CALVEZ
Directrice des Ressources Humaines

Pour les fédérations européennes :

EPSU

M. Jan Willem GOUDRIAAN

INDUSTRIALL

Mme Isabelle BARTHES



Pour la France

Pour la C.F.D.T. ,	Pour la C.F.E.- C.G.C. ,	Pour la C.G.T. ,	Pour la C.F.T.C. ,	Pour F.O. ,
	Marick BERTHELOT	Anna-Maria BOJSZCZAK	Sylvie CHATAIN	Carole PREGERMAIN

Pour l'Allemagne :

--

Pour la Belgique :

--

Pour l'Espagne :

Josep RODES	Pilar PICAZO MOROTE
-------------	---------------------

Pour la Hongrie :

--

Pour l'Italie :

--

Pour le Luxembourg :

David LOPES AFONSO

Pour les Pays Bas :

Pour la Pologne :

Pour la République Tchèque :

Pour Le Royaume Uni :

Pour la Suède :

Knut OTTER

ANNEXE 1
INDICATEURS GROUPE DE SUIVI DE L'ACCORD

1. Suivi des effectifs

a/ Effectifs par genre (%)

- Contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée
- Tranches d'âge
- Répartition par CSP (Cadre/Non cadre)
- Répartition par métier (opérationnel/fonctionnel)

b/ Temps de travail par genre

- Temps plein ou temps partiel

c/ Congés de maternité, de paternité et parental

- Nombre de congés de maternité
- Nombre de congés parentaux
- Nombre de congés paternité

d/ Recrutement par genre et par CSP (Cadre/Non Cadre)

e/ Changements de CSP par genre

2. Rémunération

- a. Salaires bruts annuels moyens regroupés par CSP

3. Heures de formation par genre