

## ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ENTRE :

L'UES composée de Suez International, Degrémont France SAS, Degrémont France Assainissement et Ozonia France dont le siège social est 16 Place de l'Iris 92 040 PARIS LA DEFENSE - FRANCE, représentée par Pierre TAFANI en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Treatment Infrastructure, dénommée ci-après « l'UES »,

**d'une part,**

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- CFE-CGC représentée par Michel BRETON
- CFTC représentée par Pierre SALAÜN
- UGICT-CGT représentée par Sébastien PIERRART,

**d'autre part**



## Table des matières

Article I. Champ d'application .....	5
Article II. L'embauche .....	5
Article III La promotion professionnelle .....	6
Article IV La rémunération effective .....	7
1. Révision salariale .....	7
A) Tolérance zéro de la discrimination salariale .....	7
B) Garantie salariale au retour d'un congé de maternité, parental ou d'adoption .....	8
2. Scorecard .....	8
Article V La formation professionnelle .....	9
1. Sensibiliser les salariés .....	9
A) Sensibilisation à l'égalité professionnelle .....	9
B) Prévention par la sensibilisation du sexisme et du harcèlement sexuel .....	10
2. Former les salariés .....	11
Article VI Conditions de travail et articulation vie professionnelle / vie privée .....	11
1. Parentalité .....	11
A) Accueil occasionnel en crèche de courte durée pour les enfants de moins de 3 ans .....	12
B) Entretien de parentalité .....	12
C) Rentrée scolaire .....	12
D) Enfants handicapés .....	12
E) Congé de paternité .....	12
F) Semaine de reprise progressive d'activité à mi-temps rémunéré à 100 % .....	13
G) Allaitement au travail .....	13
H) Temps partiel des salariés parents & congé parental .....	13
2. Mobilités internationales et salariés étrangers .....	14
3. Environnement de travail .....	14
A) Projets de réaménagement .....	14
4. Qualité de vie au travail .....	15
A) Organisation des réunions .....	15
B) Actions au soutien du bien-être au travail .....	15
C) Prévention des RPS .....	15
D) Communication sur la qualité de vie au travail .....	16
E) Service de conciergerie .....	16
Article VII. Suivi de l'accord .....	16

Article VIII. Durée de l'accord et date d'effet.....	17
Article IX. Révision de l'accord .....	17
Article X. Information des salariés.....	17
Article XI. Publicité et dépôt.....	17

PS  


## PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle est l'un des piliers de la politique diversité ShapingSUEZ2030. Il s'agit également de l'un des principaux axes de notre feuille de route diversité UES.

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

Convaincue de l'importance de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, à développer la mixité et à promouvoir la parité entre les femmes et les hommes ; l'entreprise entend conserver et renforcer la dynamique engagée ces dernières années.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail visant à promouvoir la mixité, s'inscrit dans le cadre de la réglementation en vigueur et notamment :

- La loi du 17 août 2015 instituant une négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
- L'accord européen du groupe SUEZ sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 12 septembre 2019

Suite à la mise en place de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le législateur, le résultat pour l'Entreprise a été de 88/100 au titre de l'année 2018. Les parties se donnent pour ambition d'améliorer le résultat de cet index au cours des trois prochaines années.

C'est dans ce cadre, sur la base des actions déjà menées dans ces domaines, du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, que les parties se sont réunies les :

- 12 novembre 2019
- 29 novembre 2019
- 10 décembre 2019
- 10 janvier 2020

Le présent accord définit des objectifs de progression, actions et indicateurs associés pour les cinq domaines suivants :

- L'embauche
- La promotion professionnelle
- La rémunération effective
- La formation professionnelle
- Conditions de travail et articulation vie professionnelle / vie privée

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail



## Article I. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs faisant partie de l'UES, quelle que soit sa catégorie professionnelle, à savoir à l'ensemble des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise (OETAM) et Ingénieurs et Cadres.

## Article II. L'embauche

Les femmes représentant 27% des étudiants en formation d'ingénieurs selon les statistiques les plus récentes, il est important de promouvoir et de veiller à l'équilibre du recrutement entre les femmes et les hommes.

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes. La publication des offres de recrutement externe et interne se fait de manière asexuée. L'Entreprise garantit l'application des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences requises pour l'emploi proposé indépendamment de toute référence au genre ou à la situation familiale.

Afin de développer la mixité des candidatures sur toutes les filières métier dans le sexe sous-représenté, la société garantit que :

- Tous les cabinets extérieurs référencés intervenant dans le processus de recrutement s'engagent à respecter les principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans le processus de recrutement.
- Une clause sera ajoutée au cahier des charges des cabinets de recrutement afin de garantir la mixité des pré qualifications (un candidat de chaque sexe au minimum)
- Objectif : Mixité des pré qualifications réalisées par les cabinets de recrutement
- Indicateur chiffré : 100% des pré qualifications réalisées par les cabinets de recrutement doivent comporter au minimum une candidature féminine et une candidature masculine

Consciente des vertus de la mixité pour accroître l'équilibre et l'efficacité par complémentarité dans les équipes et afin de tendre vers la parité, l'Entreprise s'engage dans les trois années à venir à maintenir ses efforts sur le recrutement des femmes pour augmenter de 5% le pourcentage de femmes dans la filière « cœur de métier » y compris dans les lignes managériales à fin 2023.

La filière « cœur de métier » est définie comme comprenant les Jobs Family et les directions suivantes :

- Engineering Projects
- Installation / Construction
- Operation / Production sites
- R&D Laboratories
- Direction Offres

Au 30 novembre 2019, la filière « cœur de métier » est composée à 25% de femmes.

- Objectif : Augmenter de 5% le pourcentage de femmes dans la filière « cœur de métier » pour atteindre 30% à fin 2022
- Indicateur chiffré : Pourcentage de femmes dans la filière « cœur de métier »

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail



Consciente que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se joue dès l'orientation scolaire, l'Entreprise poursuivra ses actions visant à développer la mixité des alternants et stagiaires, notamment pour la filière technique.

Pour contribuer à une représentation plus mixte de ses activités et faire connaître ses métiers, l'Entreprise développera ses actions en matière de relations écoles (collèges, lycées, études supérieures).

- Objectif : Développer les actions contribuant à une représentation plus mixte de nos activités auprès des jeunes (collège, lycée, études supérieures)
- Indicateur chiffré : Nombre d'actions réalisées en faveur de la mixité auprès des jeunes (collège, lycée, études supérieures)

### Article III La promotion professionnelle

Consciente de notre axe de progrès en matière de mixité des postes à responsabilité ou de gouvernance, l'entreprise entend encourager le développement de la carrière des femmes notamment en termes de promotions vers des postes à fortes responsabilités ou expertises au sein de l'entreprise.

En effet, l'Entreprise a la volonté de proposer une carrière évolutive et dynamique permettant à chacun d'occuper des postes successifs différents, en fonction de ses compétences et de ses aspirations. Elle s'inscrit ainsi dans le cadre de la politique mobilité du Groupe SUEZ.

Dans cet objectif, l'entreprise s'engage à :

- Développer la représentativité des femmes dans les lignes managériales
- Promouvoir la mixité des Experts<sup>1</sup> et encourager les promotions dites transversales ou horizontales
- Favoriser les mobilités fonctionnelles à tous les niveaux de responsabilités y compris chez les ETAM. La mobilité professionnelle et/ou géographique est en effet un moyen privilégié de l'UES pour pourvoir des postes vacants ou nouveaux en diffusant le savoir et les expériences.
- Neutraliser les périodes de congés maternité, de congés parentaux, d'interruptions de carrière dans la gestion de carrière et l'appréciation de la performance et du potentiel des salariés.

Pour y parvenir, les actions suivantes sont mises en place :

- Cartographie des compétences sur l'ensemble des emplois repères<sup>2</sup> de l'Entreprise,
- Mise en valeur d'un emploi repère par an afin de favoriser la mixité de cet emploi,
- Utilisation du processus People Review et de la démarche Compétences pour identifier et susciter des mobilités de femmes vers les filières métiers à forte représentation masculine et des mobilités d'hommes vers les filières métier à forte représentation féminine,
- Accompagnement de l'évolution des parcours professionnels des salariés pour favoriser des promotions qui peuvent se caractériser par un changement de statut avec un passage cadre.

---

<sup>1</sup> Les experts sont les interlocuteurs de référence de l'Entreprise et/ou du groupe sur leur domaine d'expertise technique

<sup>2</sup> L'emploi repère est obtenu par regroupement de plusieurs emplois présentant des finalités, activités principales et compétences proches ou similaires.



Dans ce contexte, la démarche initiée par le salarié et/ou le manager dans cet objectif est encadrée par une procédure disponible sur l'intranet.

- Elaboration de plan de développement pour les femmes dans le cadre du processus People Review,
- Communication sur la possibilité pour chaque collaborateur le souhaitant de réaliser un entretien de carrière indépendamment de toute condition d'expérience professionnelle ou d'ancienneté
- Analyse attentive des candidatures féminines dans le cadre des plans de succession afin d'éviter les situations de plafond de verre.
- Participation de collaboratrices de l'UES à des programmes de mentoring pour encourager le développement de la carrière des femmes
- Mise en place d'une réflexion pour structurer un réseau local mixité UES.

La mixité des promotions professionnelles est l'un des indicateurs de l'index égalité professionnelle. Il sera présenté en commission égalité professionnelle & diversité afin d'observer les résultats des actions menées dans l'entreprise.

➤ Objectif :

- Développer la représentativité des femmes dans les lignes managériales pour atteindre un taux de 30%
- Développer la représentativité des femmes dites « Expert »

➤ Indicateur chiffré :

- Pourcentage de femmes dans les lignes managériales
- Pourcentage de femmes dites « Expert » parmi la population « Experts »

## Article IV La rémunération effective

Une rémunération égale entre les femmes et les hommes au travail, est un élément déterminant de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société. La rémunération fait l'objet d'un suivi attentif de l'Entreprise afin de s'assurer qu'il n'y a aucune discrimination liée au genre ou au temps de travail.

Aussi, l'entreprise s'engage :

- A ce que les niveaux de salaire lors des recrutements soient les mêmes pour les femmes et les hommes à niveau de qualification et responsabilité égales,
- A ce que l'évolution de salaire s'effectue dans le cadre de la politique de rémunération de l'entreprise,
- A prendre des mesures correctives à titre individuel en cas d'écart de rémunération injustifié

### 1. Révision salariale

#### A) Tolérance zéro de la discrimination salariale

Lors des révisions salariales annuelles, la Direction des Ressources Humaines rappelle aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les revues de rémunérations annuelles sont l'occasion de vérifier la bonne application de ce principe.

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail



La société réaffirme également que le travail à temps partiel ne saurait justifier un ralentissement de l'évolution salariale.

Dans l'hypothèse où les reportings sociaux (bilan social et/ou rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes et/ou index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) feraient apparaître un écart significatif de rémunération, l'Entreprise pourra définir une enveloppe de rattrapage des écarts lors de la négociation annuelle obligatoire.

L'Entreprise veille en effet à réduire, les éventuelles disparités qui pourraient exister. Il est rappelé que les discriminations salariales ne sauraient être tolérées et que les collaborateurs peuvent s'exprimer sur leur situation individuelle en la matière auprès de leur manager lors des entretiens annuels de performance et de développement ou tout au long de l'année. Ils peuvent également solliciter un entretien RH et/ou management pour étudier leur positionnement professionnel et salarial au sein de l'Entreprise.

Les représentants du personnel ainsi que les membres élus de la commission égalité professionnelle sont également des interlocuteurs permettant aux collaborateurs d'aborder leur situation individuelle.

L'état des lieux de l'entreprise sera présenté annuellement en commission égalité professionnelle. L'analyse sera effectuée à partir des données du bilan social, du rapport de situation comparée et de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un focus sera fait sur l'analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes par catégorie conventionnelle et par tranche de 5 ans dès lors que les catégories seront composées à minima de 5 Hommes et 5 Femmes pour garantir la pertinence statistique des données.

## B) Garantie salariale au retour d'un congé de maternité, parental ou d'adoption

Les absences pour congé maternité/ d'adoption / parental ne doivent pas faire obstacle à l'augmentation des salariés.

- Tout salarié en congé maternité, d'adoption ou parental absent pendant la revue annuelle de rémunération est, le cas échéant, réévalué compte tenu des enveloppes d'augmentations de rémunération décidées dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)
  - Les augmentations attribuées dans ce cadre se réaliseront au retour du salarié de son congé maternité, d'adoption ou parental
- Objectif : Garantir la neutralité du congé maternité / parental / d'adoption sur la progression salariale (100% de collaborateurs concernés augmentés)
- Indicateur chiffré : % de collaborateurs augmentés au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental

## 2. Scorecard

La scorecard a pour vocation de rétribuer la performance du salarié sur la base d'objectifs annuels clairement définis.

Afin de garantir l'équité entre les salarié(s), la société a défini les principes suivants :

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail





- Neutralisation de l'absence pour congé de maternité/ paternité sur le paiement à taux plein de la scorecard sur l'année de référence,
- Révision des objectifs annuels de manière à tenir compte de l'éventuel impact de l'absence pour congé maternité/ paternité sur l'atteinte des objectifs.

## Article V La formation professionnelle

L'accès à la formation continue constitue un facteur essentiel dans le développement des compétences et des carrières au sein de l'entreprise.

L'entreprise assure un égal accès à la formation aux hommes et aux femmes qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. A ce titre, aucun salarié, ne doit passer plus de 2 ans sans bénéficier d'une action de formation, sauf à en communiquer les raisons au salarié se trouvant dans cette situation.

En 2018, 75% des femmes et 76% des hommes ont bénéficié d'une action de formation.

### 1. Sensibiliser les salariés

#### A) Sensibilisation à l'égalité professionnelle

Pour assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ensemble des collaborateurs bénéficieront d'actions de sensibilisation sur cette thématique.

Ces actions de sensibilisation pourront prendre la forme d'e-learning sur Talent'up, d'actions de communication, d'échanges en réunions d'équipe, d'interventions en amphithéâtre...

Elles seront mises en avant via les différents canaux de communication : Intranet, General Information, Affiches...

Les volets suivants seront alors abordés :

- Les enjeux liés à la diversité
- Les engagements en matière de non-discrimination et de promotion de la diversité
- Les mécanismes des stéréotypes afin de pouvoir les anticiper et les déjouer
- Les procédures et les bonnes pratiques en recrutement et gestion de carrière

Une attention particulière sera portée à la sensibilisation des managers sur cette thématique dans le cadre de leur parcours manager.

Des actions spécifiques de sensibilisation seront menées auprès des Instances Représentatives du Personnel pour leur permettre :

- D'appréhender les aspects légaux et la politique diversité mise en place par l'entreprise
- D'apprécier les risques de discriminations inconscientes dans l'ensemble des processus de l'Entreprise

Les initiatives des collaborateurs contribuant à la sensibilisation sur la diversité et plus spécifiquement à l'égalité professionnelles seront valorisées par la Direction. Les projets validés par la Direction bénéficieront d'aménagements (gestion des déplacements, aménagements du temps) et d'un budget dédié.

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

Un bilan des actions entreprises sera présenté à la commission égalité professionnelle & diversité annuellement.

- Objectif :
  - Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à l'égalité professionnelle
  - Sensibiliser les managers à l'égalité professionnelle dans le cadre du parcours manager
  - Sensibiliser les Instances Représentatives du Personnel à l'égalité professionnelle
- Indicateur chiffré :
  - Nombre d'actions de sensibilisation réalisées à destination de l'ensemble des collaborateurs
  - Réalisation d'une action de sensibilisation sur l'égalité professionnelle à destination des managers au cours des 3 ans de l'accord
  - Réalisation d'une action de sensibilisation sur l'égalité professionnelle à destination des Instances Représentatives du Personnel au cours des 3 ans de l'accord

## B) Prévention par la sensibilisation du sexisme et du harcèlement sexuel

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.

Le sexisme regroupe à la fois des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser, à délégitimer, à inférioriser les collaborateurs en raison de leur sexe.

L'Entreprise entend sensibiliser l'ensemble des salariés à la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel.

Des actions spécifiques de formation sur ce sujet seront menées auprès du référent harcèlement sexuel du CSE, des élus de la commission santé sécurité et conditions de travail, de la filière HSE et de la filière RH.

- Objectif :
  - Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel
  - Former le référent harcèlement sexuel du CSE, les élus de la commission santé sécurité et conditions de travail, la filière HSE et la filière RH sur le sujet du harcèlement sexuel et du sexisme
- Indicateur chiffré :
  - Réalisation d'une action de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs en matière de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel
  - Réalisation d'une action de formation en 2020 à destination du référent harcèlement sexuel du CSE et des élus de la commission santé sécurité et conditions de travail. La filière HSE et la filière RH seront également formées dans les trois ans de l'accord, sur le sujet du harcèlement sexuel et du sexisme

Toute personne travaillant dans l'Entreprise considérant être victime de harcèlement sexuel peut s'adresser, aux interlocuteurs internes présents dans l'entreprise de son choix : ligne managériale,

filière RH, déontologue, 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 l'Entreprise sollicitera les différents acteurs concernés (manager, médecin du travail, réseau RH...) pour soutenir les victimes dans la résolution de problématiques auxquelles elles sont confrontées, de façon à retrouver une ambiance normale de travail.

## 2. Former les salariés

Afin de favoriser l'égalité des chances dans le déroulement des carrières et le développement des compétences, l'entreprise s'engage à ce que :

- les femmes bénéficient d'un nombre d'heures de formation annuel équivalent à celui des hommes au sein d'une même filière métier,
- les salariés à temps partiel bénéficient de l'accès à la formation dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein,
- les formations en e-learning soient proposées aux salariés,
- l'offre de formation professionnelle soit équilibrée entre les formations d'adaptation et de maintien dans le poste et des formations de développement,
- Les collaborateurs réalisant une VAE soient accompagnés par l'équipe Formation. Les collaborateurs réalisant une VAE pourront bénéficier d'un congé pour VAE d'une durée de 3 jours pris en charge par l'entreprise. Ce congé leur permettra de préparer et/ou de participer aux épreuves de validation.
- les salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois puissent bénéficier de façon prioritaire de formation dans le cadre de la reprise de leur poste.

Les différents dispositifs permettant d'agir sur le développement des compétences des collaborateurs (CPF, VAE...) seront mis en valeur par des actions de communication (témoignages de collaborateurs, focus sur des formations, retours d'expériences...) tout au long des 3 ans de l'accord.

## Article VI Conditions de travail et articulation vie professionnelle / vie privée

### 1. Parentalité

L'Entreprise souhaite favoriser la conciliation de la vie personnelle/familiale et professionnelle de ses salariés, femmes et hommes, notamment afin de permettre une meilleure répartition des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, dans le but de favoriser l'égalité professionnelle.

Afin que la parentalité soit partagée au sein de l'UES, l'Entreprise proposera aux salariés une conférence annuelle sur une thématique en lien avec la parentalité.

Afin d'accompagner les salariés qui sont parents (65% des salariés de l'entreprise, dont 52% ont des enfants de moins de 12 ans), la société met en place les mesures suivantes :

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail



#### A) Accueil occasionnel en crèche de courte durée pour les enfants de moins de 3 ans

Afin d'accompagner les collaborateurs en cas d'indisponibilité imprévue de leur mode de garde habituel, l'Entreprise s'engage à mettre en place un service d'accueil occasionnel en crèche de courte durée. Ce service permettra aux collaborateurs parents d'un enfant âgé de 4 mois à 3 ans faisant face à un imprévu (absence d'un mode de garde lors d'un déplacement, mode de garde habituel indisponible), d'obtenir en 2 heures une réponse à leur situation pour identifier une solution d'une potentielle place dans une crèche au tarif horaire de la CNAF en fonction des revenus familiaux.

Un bilan sera réalisé de manière annuelle pour observer l'utilisation effective et la satisfaction rencontrée par ce service.

- Objectif : Accompagner les collaborateurs en cas d'indisponibilité imprévue de leur mode de garde habituel
- Indicateurs de suivi :
  - Nombre de collaborateurs ayant utilisé le service d'accueil occasionnel en crèche de courte durée
  - Nombre de jours de garde utilisés par le biais de ce service d'accueil occasionnel en crèche de courte durée
  - Répartition géographique des collaborateurs ayant utilisé le service d'accueil occasionnel en crèche de courte durée

#### B) Entretien de parentalité

Chaque salarié(e) échange avant tout départ en congé maternité, d'adoption ou parental avec son responsable hiérarchique afin de définir la durée prévisionnelle de l'absence, d'assurer une transition du travail et communiquer les conditions d'organisation du travail pendant cette durée.

Dans le même esprit, un entretien sera réalisé par le manager et/ou le responsable Ressources Humaines au plus tard au retour du salarié(e) de congé maternité, d'adoption ou parental afin de définir les actions, notamment de formation, pouvant être mises en place afin de favoriser le retour et d'évoquer plus généralement les conditions de reprise.

#### C) Rentrée scolaire

Les salarié(e)s en charge de responsabilités familiales bénéficient de la possibilité de s'absenter le temps correspondant à l'accompagnement le jour de la rentrée scolaire (jusqu'à la rentrée de 6ème incluse).

Cette absence rémunérée payée est soumise à un délai de prévenance de 7 jours et à l'autorisation du responsable hiérarchique.

#### D) Enfants handicapés

Tout(e) salarié(e) ayant un enfant handicapé ouvrant droit à l'allocation spécifique de Sécurité Sociale peut bénéficier de deux jours de congés supplémentaires par enfant et par an rémunérés et assimilés à du temps de travail effectif, afin d'assurer une présence parentale auprès de l'enfant malade ou pour se rendre aux visites médicales auprès de spécialistes (certificat médical ou justificatif).

#### E) Congé de paternité

La société considère que la prise du congé paternité constitue un des leviers permettant de favoriser l'évolution dans le partage des responsabilités familiales et par conséquent de contribuer à l'évolution des carrières des femmes.

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail



Constatant que 100 % des cadres et des ETAM qui y sont éligibles prennent un congé paternité, la société confirme son encouragement à la prise de ce congé.

Aussi, le congé paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

En outre, la société complète les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) versées au titre du congé paternité, de telle sorte que le salarié continue à percevoir la totalité de sa rémunération brute pendant son absence.

#### F) Semaine de reprise progressive d'activité à mi-temps rémunéré à 100 %

Afin de faciliter le retour des salariées de congé maternité (reprise d'activité, organisation familiale), il est convenu qu'elles pourront organiser leur temps de travail la première semaine de leur reprise d'activité dans le cadre d'un mi-temps rémunéré à 100 %. En concertation avec leur manager et après l'avoir préalablement informé, chaque salariée de retour de congé maternité définira le mode d'organisation du travail de cette semaine de reprise d'activité.

#### G) Allaitement au travail

Les sites de l'entreprise concernés par les dispositions du code du travail relatives à l'allaitement (L1225-32 du Code du travail), bénéficient des installations nécessaires à l'allaitement.

Sur le site de Rueil Malmaison et sur celui de la CB21, les collaborateurs peuvent se rendre au service de santé au travail.

Sur les autres sites, les collaborateurs peuvent s'adresser à leur responsable de site qui prendra les dispositions nécessaires afin que l'allaitement puisse s'effectuer dans des conditions optimales.

#### H) Temps partiel des salariés parents & congé parental

##### ➤ Congé parental

Le congé parental d'éducation est ouvert à l'ensemble des collaborateurs ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant.

La durée initiale du congé est de un an maximum.

Un rappel sera déployé afin de rappeler aux collaborateurs qu'ils disposent de la possibilité de financer tout ou partie de ce congé via des jours de CET.

##### ➤ Temps partiel des salariés parents

Tout salarié, homme ou femme, parent d'un enfant de moins de 12 ans, ou d'un enfant handicapé peut faire une demande de passage à temps partiel sous la forme suivante :

- Réduction du temps de travail d'1 à 4 jours par mois pour charge familiale.

Cette réduction de temps de travail est soumise aux conditions suivantes :

- Le salarié privilégie préalablement à son passage à temps partiel, l'utilisation de son solde de CET



- Le responsable hiérarchique peut être amené à refuser ou reporter la réduction du temps de travail si cela n'est pas compatible avec la tenue du poste et/ou la bonne marche du service.

## **2. Mobilités internationales et salariés étrangers**

La mobilité internationale contribue au déploiement de la stratégie de croissance de l'Entreprise ainsi qu'au développement des collaborateurs. Cette stratégie s'appuie sur un certain nombre de collaborateurs en mobilité internationale, venant des différentes filiales et BU's pour apporter des compétences nouvelles et dans tous les cas, une véritable valeur ajoutée.

De même, la diversité de nationalités dans l'entreprise est source d'innovation et constitue une richesse au service de la performance économique et sociétale de SUEZ.

Les collaborateurs en mobilité internationale et de nationalité étrangère sont accompagnés dans l'ensemble des démarches administratives liées à leur emploi.

Un rappel sera fait en ce sens sur l'intranet.

## **3. Environnement de travail**

L'environnement de travail est un facteur contribuant fortement à la qualité de vie au travail.

### **A) Projets de réaménagement**

Préalablement à la mise en place d'aménagement de bureaux significatifs et importants proposés par le management, la faisabilité et la conformité du projet seront validés par le Service Environnement de Travail et la Direction des Ressources Humaines. L'ergonome du service médecine du travail pourra également intervenir selon la nature du projet.

Au travers de cet accord, les parties ont souhaité privilégier les démarches participatives et concertées.

Ainsi, les parties s'engagent à impliquer les équipes dans les réaménagements importants ainsi qu'à réaliser des diagnostics, suivant les besoins, sur les conditions physiques de travail dans les locaux : éclairage, bruit, ventilation, zones de détente.

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariés, les espaces ouverts partagés seront principalement étudiés pour les activités professionnelles impliquant de la communication transversale, de la coopération, des fonctionnements en mode projets ainsi que de la proximité avec d'autres activités complémentaires.

Lors des réaménagements, les aspects ergonomiques et pratiques seront pris en compte de manière systématique, en amont des phases de choix de matériels/outils dans les processus d'achats.

Les parties rappellent que tout collaborateur concerné par un réaménagement dispose de plusieurs interlocuteurs auxquels s'adresser en cas de questions spécifiques : service de santé au travail, ressources humaines, service environnement du travail, élus du CSSCT...

De façon plus générale, les parties s'accordent à reconnaître que la réussite d'un projet de réaménagement implique les étapes clés suivantes :

- L'étude des besoins et l'établissement de projets de plans

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail



- La prise en compte des spécificités métiers des équipes concernées pour les choix d'implantation de celles-ci et la mise en œuvre des aménagements adaptés (matériels et outils de travail)
- L'implication de différentes parties prenantes dans les projets de réaménagements : équipes et managers concernés par le réaménagement, service environnement du travail, service santé au travail, ressources humaines

#### 4. Qualité de vie au travail

##### A) Organisation des réunions

Les parties conviennent que la régulation de la charge de travail passe par une optimisation des réunions. En effet, il est observé que les réunions de par leur durée et leur fréquence occupent une part significative du temps de travail de nombreux collaborateurs.

Ainsi, pour renforcer l'efficacité des réunions, une charte relative aux réunions est mise en place sur le périmètre de l'UES d'ici le 30 juin 2020. Elle comporte un certain nombre de bonnes pratiques concernant l'animateur et les participants, à respecter, avant, pendant et après la réunion. Elle sera diffusée sur l'intranet.

##### B) Actions au soutien du bien-être au travail

L'Entreprise souhaite mettre en œuvre des actions permettant de renforcer la politique de prévention des salariés. Ces actions seront basées sur le volontariat des salariés. Ils s'articuleront autour des axes suivants à raison d'une journée thématique annuelle :

- Gestion des décalages horaires et gestion des rythmes
- Respiration
- Cohérence cardiaque...

➤ Objectif : Développer des actions au soutien du bien-être au travail

➤ Indicateur chiffré : Nombre d'actions réalisées en faveur du bien-être au travail

##### C) Prévention des RPS

Des actions de sensibilisation à la prévention des risques psycho sociaux sont organisées afin que chaque acteur soit impliqué dans cette démarche de prévention commune à tous.

Afin de permettre à la ligne managériale de contribuer plus efficacement à la prévention des risques psychosociaux, le déploiement d'actions de formation à la prévention des risques psycho-sociaux sera poursuivi dans le cadre du parcours de formation dédié aux managers.

Une plateforme téléphonique d'écoute et de soutien psychologique avec des psychologues professionnels a été mise en place par le Groupe SUEZ, par le biais d'un organisme indépendant et spécialisé dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux.

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

Ce service est disponible 24h/24, 7j/7, avec la mise en place d'un numéro vert (0806 806 801). Il propose une écoute active à tout collaborateur qui rencontrerait des difficultés de quelle que nature et de quelle qu'importance que ce soit, à titre personnel (problèmes de santé, deuils, rapports avec les membres de la famille, etc) ou à titre professionnel (problèmes relationnels, difficultés liées aux changements de l'activité, etc)

Cette médiation téléphonique se déroule dans le plus strict respect de l'anonymat et du code de déontologie de la profession. Les psychologues réalisent une écoute professionnelle, non orientée, en gardant une distance et une neutralité bienveillantes.

#### D) Communication sur la qualité de vie au travail

Il a souvent pu être observé que par méconnaissance, des dispositifs en faveur de la qualité de vie au travail ne sont pas utilisés. C'est pourquoi, les actions de communication ont un rôle d'une grande importance.

Tout au long de l'année, l'Entreprise s'engage à communiquer sur la qualité de vie au travail et notamment sur les différentes actions retenues dans le cadre de cet accord.

Ainsi, une rubrique qualité de vie au travail sera créé sur Btwin et enrichie de façon régulière. Les collaborateurs pourront y trouver :

- L'accord portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- La synthèse des mesures prévues dans le cadre de l'accord égalité professionnelle et qualité de vie au travail
- Les différents interlocuteurs du réseau qualité de vie au travail de l'entreprise (les ressources humaines, le service santé au travail, la direction HSE)

#### E) Service de conciergerie

Afin d'améliorer le bien-être des salariés en leur facilitant la gestion de la vie courante, l'Entreprise met à disposition de l'ensemble des collaborateurs des sites de Rueil et de la Défense, un service de conciergerie accessible depuis leur lieu de travail.

Outre le fait d'améliorer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et le quotidien au travail, la mise à disposition d'un tel service contribue à valoriser l'image sociale de l'Entreprise en interne et auprès des nouveaux entrants.

### Article VII. Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord sera effectué par les Délégués Syndicaux et la commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission qui se réunit deux fois par an, a notamment pour vocation de suivre les indicateurs, d'apprécier leurs pertinences et de définir les actions ainsi que de proposer de nouvelles orientations, en analysant notamment les données issues du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.





### Article VIII. Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2022, date à laquelle il cessera immédiatement de produire tout effet.

Toutefois, les signataires conviennent que cet avenant cessera automatiquement et de manière anticipée de produire tout effet dès l'entrée en vigueur d'un nouvel accord d'entreprise portant sur le même objet.

### Article IX. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les Parties et notamment en cas d'évolution significative du dispositif législatif et/ou conventionnel relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les trois mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

### Article X. Information des salariés

Les principes et modalités de mise en œuvre de cet accord seront portés à la connaissance des salariés.

### Article XI. Publicité et dépôt

Le présent avenant prend effet à compter de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Dès sa conclusion, l'avenant sera à la diligence de l'Entreprise, adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire original sera remis à chacun des signataires.

Fait à Rueil Malmaison en 6 exemplaires

Le ..... 22 JANVIER 2020

Pour l'entreprise

Pierre TAFANI




Pour l'UGICT-CGT

Sébastien Pierrart



Pour la CFE-CGC

Michel Breton



Pour la CFTC

Pierre SALAÜN

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

