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

PREAMBULE

SUEZ environnement et ses partenaires sociaux européens souhaitent développer leur dialogue social dans le domaine de la responsabilité sociale et plus particulièrement de promouvoir l'égalité professionnelle entre tous les salariés.
La politique de responsabilité sociale répond à une exigence tant de solidarité que de bonne gestion des ressources humaines. La promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour SUEZ environnement.

Réaffirmant :

* que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit humain fondamental reconnu tant au niveau international que communautaire,
* que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles se fonde l'Union européenne, qui est tenue de l'intégrer à toutes ses activités[1],
* que la Charte des droits fondamentaux[2] souligne cette égalité et interdit toute discrimination sexuelle.

Reconnaissant :

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

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

Regrettant cependant :

* que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes subsistent dans de nombreux secteurs,
* que, sur le marché de l'emploi, les femmes soient parfois surreprésentées dans les secteurs les moins bien rémunérés et sous-représentées aux postes de décision[3].

---

[1] Articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne, article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
[2] Article 23
[3] Dans l'ensemble de l'Union Européenne, les écarts salariaux horaires entre les femmes et les hommes sont de 16 % (source Eurostat).

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

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

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

L'égalité professionnelle sert la performance économique et sociale du Groupe, sa cohésion et contribue également à l'évolution des mentalités dans la société civile.
SUEZ environnement réaffirme son attachement aux principes généraux d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle. A cet égard, SUEZ environnement s'engage à promouvoir et prendre des initiatives, en faveur de la diversité, de la promotion sociale, gages d'une plus grande proximité de l'entreprise avec ses publics.

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

ARTICLE 1 - Objet de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

* Est une préoccupation d'entreprise et un engagement renvoyant à des questions juridiques, de modes de vie, d'organisation du travail et de politiques de développement professionnel (dont l'évaluation des compétences),
* Est également une préoccupation des partenaires sociaux, qui implique un dialogue social sur ce thème,
* Intègre la totalité des thèmes relevant de la lutte contre les discriminations, notamment en matière d'égalité salariale, et veille à ce que le phénomène dit du plafond de verre[4] disparaisse au profit d'une évolution de carrière pour les femmes équivalente à celle des hommes au seul regard de leurs compétences professionnelles,
* Conduit le Groupe à s'interroger sur l'organisation et la flexibilité du travail pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés tout en veillant au développement de la performance des sociétés qui le composent.

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

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

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

NB PT

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

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

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

ARTICLE 2 - Champ d'application de l'accord

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

ARTICLE 3 – Plan d'actions et engagements

3.1 Plan d'actions

Les sociétés du Groupe de plus de 150 salariés s'engagent à élaborer un bilan des actions réalisées en matière d'égalité professionnelle et s'engagent à définir un nouveau plan d'action incluant les thématiques du présent accord. Les sociétés de plus de 150 salariés n'ayant pas encore de plan d'action en la matière, doivent mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les 15 mois après sa signature. Le plan d'actions fera l'objet d'une concertation au sein d'une commission réunissant les partenaires sociaux des sociétés concernées (représentants syndicaux et/ou comité d'entreprise selon la règlementation du pays concerné).
Le rôle de cette commission sera d'analyser les écarts entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur une information claire et compréhensible en matière de structure de rémunération, de formation, de parcours professionnel…

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

3.2 Engagements à faire évoluer les mentalités et les comportements

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

NB PT

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

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

3.3 Communication / implication du management

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

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

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

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

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

Au 31.12.2013[5], les femmes représentent 20,4 % des effectifs, avec des variations substantielles selon les pays, les branches et les catégories professionnelles. A fin 2014, le taux de femmes au Conseil d'Administration est de 31 %.

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

[5] Reporting social Groupe

formation en alternance est un vecteur de mixité. A ce titre, SUEZ environnement s'engage à développer des actions et des partenariats auprès des écoles cibles afin de valoriser les métiers du Groupe.

De même, le Groupe et ses entités s'engagent à ce que les femmes du Groupe jouent un rôle actif dans les actions de valorisation des métiers auprès des jeunes. Enfin, tant pour valoriser les métiers du Groupe que pour favoriser la coopération intergénérationnelle, la transmission des savoirs et des compétences - éléments essentiels visant à conserver l'expertise, les savoirs ainsi que la mémoire de l'entreprise - des actions de tutorat sont primordiales. Dans le cadre des politiques de tutorat existantes au sein des BU's, ces actions peuvent faire l'objet d'une valorisation.

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

* Une attention particulière est portée au libellé des offres d'emploi (mention H/F systématique). 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 prend en compte les exigences du Groupe en matière de diversité et d'égalité professionnelle, notamment la présentation systématique de plusieurs candidatures féminines dont les qualifications correspondent au poste sur la liste proposée à la filiale chaque fois que cela est possible,
* 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 environnement rappelle que les critères de recrutement doivent être basés sur les diplômes, la compétence, les qualifications et l'expérience. En conséquence, une personne ne peut être écartée du processus de recrutement en raison de son sexe, 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 féminiser nos emplois, la fonction RH des entités du Groupe s'attachera à ouvrir les 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 sexe sous-représenté en matière d'emploi, de travail et de rémunération (Article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne).

Objectif Groupe :

Recruter une proportion de femmes supérieure ou égale à 25 % des effectifs recrutés en CDI par an au 31.12.2018[6] dans le respect du principe européen rappelé ci-dessus. Les entités ayant déjà atteint cet objectif de recrutement veilleront à ce que leur propre taux progresse de 5% d'ici le 31.12.2018.

[6] Reporting social Groupe

NB PT

ARTICLE 5 - Pour une parité femmes / hommes dans l'évolution de carrière

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

Le Groupe s'engage à :

* Favoriser la mobilité interne volontaire pour améliorer la mixité des emplois et faciliter les passerelles métier,
* Assurer un suivi professionnel des femmes pendant et au retour de leur 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 évènements importants qui se sont déroulés pendant son absence, et échanger sur sa reprise d'activité. Selon la durée de l'absence, un bilan 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,
* 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) 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 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 personnels, les vêtements, etc...). 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. Les évaluations de la santé, de la sécurité et des risques doivent prendre en compte la problématique hommes-femmes et analyser et évaluer l'incidence spécifique des conditions de travail sur les femmes.

SUEZ environnement 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 au moins 25 % de femmes occupant un poste de Cadre en CDI (y compris dans la catégorie des Cadres Dirigeants) par rapport à l'effectif total des cadres au 31.12.2018[7] dans le respect du principe européen rappelé à l'Article 4.

[7] Reporting social Groupe

NB PS

ARTICLE 6 - 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. Pour autant, le Groupe s'engage à accorder une attention prioritaire à la formation professionnelle des femmes concernant notamment l'accès aux formations qualifiantes et managériales en tant que moteur de leur évolution de carrière.
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.

ARTICLE 7 - 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 mentoring[8]. 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 8 - Représentation du personnel

La direction reconnait que les instances représentatives du personnel contribuent au développement du dialogue social au sein de l'entreprise. A cet égard, SUEZ environnement 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 organisations syndicales signataires veilleront à favoriser une meilleure diversité et mixité dans les instances de représentation du Groupe.

ARTICLE 9 - 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 du réseau de déontologues) afin qu'elle soit connue de tous.

---

[8] 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.

NB PJ

Les éventuelles pratiques salariales directement ou indirectement discriminatoires doivent être recherchées et si constatées, supprimées. Pour cela les instances de représentation du personnel doivent être informées de la structure de rémunération pratiquée dans leurs entités.

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

9.1 *Gestion progressive des écarts éventuels*

Le Groupe s'attache 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. Cet engagement fait partie du plan d'actions prévu à l'Article 3.1.

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, elle doit être traitée dans un délai maximal de 3 mois avec effet rétroactif.

9.2 *Neutralisation des périodes de maternité pour les augmentations individuelles et part variable*

SUEZ environnement 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, les Directions des Ressources Humaines veilleront à ce que les périodes de maternité n'aient pas d'impacts négatifs sur les augmentations individuelles et la détermination de la part variable de la rémunération. De même, le Groupe portera une attention particulière aux périodes de congé parental au regard des évolutions des rémunérations moyennes de la catégorie socio-professionnelle du ou de la salarié(e) concerné(e).

9.3 *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 passage à temps partiel.
La candidature des salariés à temps partiel qui postuleraient sur des postes à temps plein fera l'objet d'un examen attentif.

ARTICLE 10 - 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.
Les politiques et les actions menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins des salariés, sachant que ceux-ci varient tout au long de la vie, et que les horaires de travail longs et/ou irréguliers font obstacle à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

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

Afin de réaliser l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la prise du congé parental[9] et/ou de paternité par les hommes doit être considérée comme une chose normale et souhaitable et ceci à tous les niveaux de l'entreprise. Les sociétés doivent veiller en concertation avec leurs partenaires sociaux qu'aucune disposition conventionnelle ne contribue à l'idée que seule la femme assume les charges familiales. Culturellement, il est important de faire progresser les mentalités sur le fait que la parentalité est un sujet impliquant tant les hommes que les femmes.

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

ARTICLE 11 - Prévention du harcèlement sexuel

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

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

Le Groupe encourage toute initiative de sensibilisation sur cette thématique.

ARTICLE 12 - Réorganisations

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

---

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

NB PJ

ARTICLE 13 - Fournisseurs et sous-traitants

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

ARTICLE 14 – Déclinaison de l'accord

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

ARTICLE 15 – Rôle du Groupe de Travail Emploi & Formation

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

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

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

ARTICLE 16 - Suivi de l'accord

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

ARTICLE 17 - Clause de non-régression

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

NB AT

ARTICLE 18 - Interprétation et révision

Compte tenu du fait que cet Accord sera traduit dans plusieurs langues, seule la version rédigée en français (version signée) fait foi entre les parties signataires. Seules les questions d'interprétation relatives au présent Accord relèvent du Groupe Spécial de Négociation et des fédérations européennes à défaut de résolution par le Groupe de Travail Emploi & Formation dédié à l'égalité professionnelle. A défaut de consensus en Groupe de Travail sur l'interprétation, une commission ad hoc réunissant les parties signataires de l'Accord sera formée pour arbitrer les différends.

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

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

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

L'Accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Nanterre et du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre. L'accord est conclu pour une durée initiale déterminée jusqu'au 31.12.2018.
Les parties se rencontreront au 1er semestre 2018 pour faire un bilan global de l'accord, vérifier l'atteinte globale des objectifs. A la suite de cette évaluation, il pourra être renouvelé ou révisé par accord entre les parties.

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

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

A Paris, le 31 mars 2015

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

Monsieur Jean-Louis CHAUSSADE
Directeur Général

Monsieur Denys NEYMON
Directeur des Ressources Humaines

Pour les fédérations européennes :

EPSU	INDUSTRIALL
Jan Willem GOUDRIAAN	Isabelle BARTHES

Pour la France

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

Pour l'Allemagne :

Jutta HÄNEL

Pour la Belgique :

Walter DE BRUYN

Pour l'Espagne :

Josep RODES

Pour la Finlande :

Jyrki TYRY

Pour l'Italie :

Antonio ZAGARI

Pour le Luxembourg :

David LOPES AFONSO

Pour les Pays Bas :

Willem VERHAAR

Pour la Pologne :

Artur PIETRZAK

Pour la République Tchèque :

Pavel RUZICKA

Pour Le Royaume Uni :

Jane WARING

Pour la Suède :

Knut OTTER

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

Répartition des données par sexe :

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

1. Conditions générales de travail

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

b/ Temps de travail et organisation du travail
- Temps plein ou temps partiel
- Astreinte, travail de nuit, travail atypique y compris le week-end, travail par cycle

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

d/ Recrutement

e/ Départs
- Départs par motif (reporting social)

f/ Promotions
- Nombre de changements de catégorie socioprofessionnelle

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

3. Formation
a. Nombre d'heures de formation

4. Autres conditions de travail
a. Absences maladie (heures)