

<p style="text-align: center;">DYNAMIQUE SOCIALE DU GROUPE SUEZ Volet « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »</p>

ACCORD DE GROUPE EN DATE DU 3 juillet 2007,
ci-après désigné l'"**Accord**",

ENTRE

SUEZ S.A., dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, à Paris (75008), et ses filiales remplissant les conditions définies à l'Article 1-1 de l'Accord, conjointement représentées par Monsieur Gérard Mestrallet en sa qualité de Président Directeur Général de Suez S.A.,

d'une part,

ET

- **L'Instance Européenne de Dialogue représentée par son Bureau**

ET

Les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'Accord, dûment habilitées à signer l'Accord, à savoir:

- **La Fédération syndicale européenne des Services**, représenté par Monsieur Jan Willem Goudriaan,
- **La C.F.D.T.**, représentée par Messieurs Bernard Larribaud et Laurent Grolier,
- **La C.F.E.-C.G.C.**, représentée par Messieurs Fabrice Amathieu et Joseph Chapeau,
- **La C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Jacky Rouchouse,
- **La C.G.T.**, représentée par Messieurs Yves Montobbio et François Mamet ,
- **La C.G.T.-F.O.**, représentée par Monsieur Jean-Luc Vignon,
- **La Confédération Européenne des Cadres**, représentée par Monsieur Philippe Mangelinckx,

d'autre part,

ci-après conjointement dénommées les "**Parties**".

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 PRINCIPES GENERAUX DE LA GPEC	5
ARTICLE 1.1. CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 1.2. MODALITES D'APPLICATION	5
ARTICLE 1.3. CONTENU DE L'INFORMATION	5
ARTICLE 1.4. MODALITE DE CONCERTATION	5
<i>Article 1.4.1. Formation des acteurs</i>	6
<i>Article 1.4.2. Concertation au niveau européen</i>	6
<i>Article 1.4.3. Concertation au niveau pays</i>	7
<i>Article 1.4.4. Concertation au niveau de chaque région</i>	7
<i>Article 1.4.5. Mode de désignation des représentants aux comités GPEC</i>	8
<i>Article 1.4.6. Concertation au niveau de chaque filiale (au seuil le plus élevé de la représentation syndicale ou à défaut de la représentation du personnel)</i>	8
CHAPITRE 2 – LES OUTILS DE LA GPEC	8
ARTICLE 2.1. ETAT DES LIEUX PAR ENTREPRISE ET PAR PAYS.....	8
ARTICLE 2.2. PROJECTION	9
ARTICLE 2.3. INFORMATION SUR LES ACTIONS MENEES.	9
CHAPITRE 3 – GESTION DU PERSONNEL, DES RECRUTEMENTS ET DE LA FORMATION	9
ARTICLE 3.1. GESTION DES DEVELOPPEMENTS INDIVIDUELS SELON LES CONVENTIONS, ACCORDS, REGLEMENTATIONS JURIDIQUES EN VIGUEUR DANS CHAQUE PAYS.....	9
ARTICLE 3.2. POLITIQUE DE RECRUTEMENT	10
ARTICLE 3.3. POLITIQUE DE FORMATION	11
ARTICLE 3.4. TUTORAT.....	11
CHAPITRE 4 – MOBILITE	11
ARTICLE 4.1 MOBILITE EXTERNE ET INTERNE CONTRAINTE.....	11
ARTICLE 4.2. MOBILITE INTRA–GROUPE VOLONTAIRE	12
CHAPITRE 5 – DEVELOPPEMENT PERSONNEL DES SALARIES DE 45 ANS ET PLUS	12
ARTICLE 5.1.....	12
CHAPITRE 6– TRAVAUX PENIBLES	13
PREAMBULE : DEFINITION DES TRAVAUX PENIBLES	13
ARTICLE 6.1 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 6.2 ANTICIPATION ET RECONVERSION	14
ARTICLE 6.3 MESURES SPECIFIQUES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EXPOSES AUX TRAVAUX PENIBLES.....	14
CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS DIVERSES	14
ARTICLE 7.1. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ARTICLE 7.2. MISE EN PLACE D'EXPERIMENTATIONS TRANSVERSES	14
ANNEXE 1 MOBILITE	17
ARTICLE 1 PRINCIPES	17
ARTICLE 2 MODALITES D'INTEGRATION	17
ARTICLE 3 MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....	18

PREAMBULE

Le présent accord cadre européen définit les principes permettant la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein des sociétés européennes de SUEZ.

Le présent accord ne se substitue pas aux règlements, accords ou usages d'entreprise en vigueur dans les sociétés de SUEZ plus favorables que le présent texte. En tout état de cause, il serait fait application des dispositions les plus favorables aux salariés.

La GPEC est une réflexion stratégique qui s'inscrit dans le développement de l'entreprise. Cette démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à contrôler des politiques et des pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise tant sur un plan quantitatif (effectifs) que sur un plan qualitatif (compétences). Elle comporte une double dimension, collective et individuelle.

- Sur le plan collectif, il s'agit d'intégrer les ressources humaines comme une variable stratégique à part entière et de maîtriser les évolutions de l'emploi à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif.

- Sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur face au marché et de lui permettre d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Ainsi, la GPEC doit permettre d'assurer l'employabilité des salariés notamment par l'anticipation de l'évolution des métiers suivants :

- métiers à évolution quantitative significative,
- métiers stratégiques : métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients et fournisseurs,
- métiers en tension : métiers pour lesquels l'offre de main-d'œuvre est réduite sur le marché et métiers nécessitant une période longue d'apprentissage,
- métiers à évolution significative de compétences : métiers à évolution importante de périmètre de compétence nécessitant un plan d'adaptation significatif.
- métiers fragilisés du fait des évolutions structurelles, conjoncturelles ou technologiques.

Face aux évolutions des marchés, des technologies, des produits et des organisations qui conduisent les filiales à la nécessité de s'adapter en permanence et dans le cadre du développement de sa politique de responsabilité sociale d'entreprise, SUEZ et les partenaires sociaux souhaitent :

- poursuivre le développement d'une politique proactive de l'emploi s'appuyant sur les évolutions prévisibles des activités,
- anticiper les grandes tendances qui structurent l'évolution des besoins des filiales,
- définir les moyens permettant de satisfaire en permanence l'adéquation des besoins aux ressources,
- gérer préventivement les évolutions de la pyramide des âges.

- veiller au maintien de l'employabilité des salariés.

En conséquence, SUEZ exprime sa volonté de :

- construire un modèle de gestion des métiers et de l'emploi prenant appui sur les meilleures pratiques en vigueur au sein du groupe et mettre en œuvre une méthodologie de travail commune,
- décliner ces principes en fonction des évolutions prévisibles des métiers au regard de leurs perspectives stratégiques et calendaires,
- travailler avec les Organisations syndicales et les Représentants du Personnel,
- tirer le plus grand parti possible de ses nombreuses implantations dans les territoires qui permettent de constituer des périmètres de développement des compétences et de solidarité entre les unités.

CHAPITRE 1 - PRINCIPES GENERAUX DE LA GPEC

Article 1.1. : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation du Groupe SUEZ en Europe

Article 1.2. : Modalités d'application

Le présent texte constitue un accord d'application directe dans l'ensemble des sociétés incluses dans le champ de l'article 1.1, ci-dessus, qui devront mettre en oeuvre les principes énoncés ci-dessous dans un délai d'au plus un an à compter de la date de signature du présent accord.

Les sociétés de SUEZ, au seuil le plus élevé de la représentation syndicale ou à défaut de la représentation du personnel, pourront engager des négociations/concertations afin d'en compléter et adapter le contenu à l'initiative soit de la direction soit des organisations syndicales ou à défaut des instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, Conseil d'entreprise ou équivalent) dans ce même délai d'un an à compter de la date de signature du présent accord.

Article 1.3. : Contenu de l'information

Chaque année, le chef d'entreprise fera une présentation aux instances de représentation du personnel sur le contexte économique dans lequel se réalise l'activité de l'entreprise, sur sa stratégie au regard notamment du volume d'activité du secteur, de la position de ses principaux concurrents et du développement potentiel de ses marchés. Il devra présenter un exposé sur les effets prévisibles de ces éléments d'information sur l'emploi et sur les rémunérations.

Si les dispositions nationales l'exigent, cette information pourra donner lieu au recueil formalisé d'un avis des représentants du personnel.

A cette occasion, au niveau de l'IED et du comité de groupe français une information sur l'application de la GPEC au sein des filiales (Cf. article 1.2 ci-dessus) sera communiquée.

Article 1.4. : Modalité de concertation

Le travail en commun avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel sera assuré dans le cadre de leurs prérogatives légales, et au travers de réunions d'échanges organisées spécifiquement si besoin.

Les réunions convoquées par la Direction seront rémunérées comme du temps de travail. Les éventuels frais de déplacement et d'hébergement seront à la charge des employeurs.

En tout état de cause, les prérogatives légales des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel ne sont pas mises en cause par le développement des politiques et des moyens définis par le présent accord.

Suez, s'appuyant sur les Comités GPEC et le management, mettra en œuvre les moyens d'évaluation et les mesures nécessaires permettant d'anticiper l'évolution quantitative et qualitative prévisible des métiers (croissance / décroissance), quelles que soient les raisons de ces évolutions : technologies, marchés, stratégie.

La coopération entre tous les acteurs est essentielle dans la réussite d'une évolution professionnelle.

Article 1.4.1. Formation des acteurs

Une démarche de GPEC repose sur l'adoption d'un lexique commun permettant à l'ensemble des acteurs de travailler sur des définitions partagées.

Afin de garantir au mieux la réussite de cette démarche, une ingénierie de formation et d'information sera prioritairement déployée au niveau des acteurs de la GPEC, notamment au niveau des filiales pour les équipes dédiées à la négociation et au suivi (Direction, représentants du personnel).

La Direction de SUEZ garantit les moyens nécessaires pour que la formation des représentants du personnel soit effectuée par pays en concertation avec les organisations syndicales représentatives à l'IED. Cette formation aura pour socle le présent accord et le lexique commun qui y est prévu.

Cette disposition ne fait pas obstacle à des actions de formation spécifiques menées par les organisations syndicales pour leurs représentants.

Article 1.4.2. Concertation au niveau européen

Un comité GPEC est institué. C'est une structure de réflexion prospective, d'échange et d'information ; il assurera le suivi transnational.

Il se réunit de façon ordinaire 2 fois par an.

La représentation du personnel sera constituée d'un représentant par pays dès lors qu'au moins 2 business units y sont présentes. Cette représentation sera complétée d'un représentant par tranche de 10.000 salariés pour les pays comptant plus de 10.000 salariés.

Ses principales missions consistent à :

- anticiper les grandes tendances industrielles en ayant, le cas échéant, recours à des experts extérieurs.
- anticiper les évolutions sociales liées aux projets industriels, organisationnels et technologiques majeurs du Groupe,
- veiller à l'évolution du référentiel des métiers

- suivre, dans cette perspective, la mise en œuvre et les résultats des différentes actions engagées par pays.

Une fois par an, la Direction générale de SUEZ présente à l'IED la stratégie conformément à l'article 1.3 du présent accord ainsi qu'un rapport de synthèse sur les actions menées par pays, dans les différentes filiales et régions européennes.

À cette occasion, le Comité GPEC fait valoir ses analyses et/ou ses préoccupations sur la situation et l'évolution des métiers et de l'emploi au sein de SUEZ.

Article 1.4.3. Concertation au niveau pays

Un Comité GPEC pays sera mis en place dès lors que deux filiales ou plus sont présentes dans le pays.

Au-delà des missions dévolues au niveau européen, cette instance aura notamment pour mission d'être un observatoire qui devra :

- suivre l'évolution des métiers et des compétences et ses effets sur l'emploi par région.
- identifier les passerelles possibles entre les métiers
- faire évoluer les régions selon la densité de présence des sociétés du Groupe
- anticiper sur les métiers par une sécurisation des parcours professionnels
- identifier les pistes de formation liées aux évolutions des métiers

Une information sur la déclinaison des stratégies des différentes filiales de SUEZ et de leurs effets prévisibles sur l'emploi sera présentée une fois par an.

Ce comité se réunit de façon ordinaire 2 fois par an.

La représentation du personnel sera constituée d'un représentant par tranche de 4.000 salariés au sein du pays.

Article 1.4.4. Concertation au niveau de chaque région

Une région correspond à une zone géographique dans un pays regroupant au moins deux filiales.

Ces régions devront être définies en concertation avec le Comité GPEC pays en tenant compte des critères géographiques de chaque région (montagne, plaine, etc.), des critères culturels ou linguistiques permettant autant que faire se peut de bénéficier d'une mobilité sans être contraint de déménager.

Au sein de chacune d'elles, un coordonnateur régional SUEZ sera désigné. Sa mission sera de faire le lien sur la question de la GPEC entre les différentes entités de SUEZ présentes dans la région.

En outre, il réunit un comité GPEC régional à son initiative, en séance ordinaire deux fois par an.

Article 1.4.5. Mode de désignation des représentants aux comités GPEC

Les nominations par les organisations syndicales ou à défaut par les représentants du personnel devront tenir compte d'une représentation équitable par branche et par pays pour le comité GPEC européen, par branche et filiale pour le comité GPEC pays et par filiale pour le comité GPEC région ainsi que des équilibres syndicaux en présence.

Les éventuels arbitrages de nominations seront le fait de la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

En cas d'absence d'un représentant, des remplaçants pourront être désignés suivant les mêmes règles.

Article 1.4.6. Concertation au niveau de chaque filiale (au seuil le plus élevé de la représentation syndicale ou à défaut de la représentation du personnel)

C'est dans un souci d'équité de traitement entre les sociétés quelle que soit leur Branche ou leur nationalité, que les Organisations syndicales ou, à défaut, les instances représentatives du personnel pourront engager avec les directions de chaque filiale des négociations sur la base du socle commun minimum du présent accord cadre.

Sans remettre en cause les prérogatives légales des instances représentatives du personnel, le contenu des négociations pourra s'adapter aux réalités de la filiale.

Chaque filiale devra définir le calendrier de son information et/ou de sa consultation conformément à l'article 1.3 du présent accord afin d'obtenir une visibilité sur les évolutions des activités et des organisations et notamment la concertation sur les modalités de mise en place des outils nécessaires.

CHAPITRE 2 – LES OUTILS DE LA GPEC

Article 2.1. : Etat des lieux par entreprise et par pays

Un état des lieux par filiale sera établi portant sur :

- Le référentiel métier et compétences selon un modèle SUEZ à définir (qualitatif / quantitatif)
- le recensement des ressources selon le référentiel métier en précisant notamment les âges, anciennetés, sexes, et lieux de travail.
- les outils de gestion RH
- les pratiques

Article 2.2. : Projection

Sur la base de l'état des lieux prévu à l'article 2.1 du présent accord, les outils devront permettre une analyse projective qui tiendra compte du vieillissement de la population, des effets du turn-over et/ou des hypothèses stratégiques et économiques.

Ces éléments feront l'objet d'un reporting au niveau des instances tel que défini à l'article 1.4 du présent accord.

Article 2.3. : Information sur les actions menées.

Afin de suivre l'évolution des carrières, de la formation, des recrutements, du tutorat et les mouvements internes développés au chapitre 3 du présent accord, les différentes instances définies à l'article 1.4 du présent accord seront informées sur les actions menées et sur les prévisions.

La mise en place d'outils de suivi sera élaborée afin de tenir compte des informations à transmettre tel que les catégories socioprofessionnelles, les métiers, les lieux géographiques, le nombre de recrutement ou de mouvement, les types de contrats.

CHAPITRE 3 – GESTION DU PERSONNEL, DES RECRUTEMENTS ET DE LA FORMATION

SUEZ poursuit et amplifie une démarche permettant de veiller à l'employabilité des salariés tout au long de leur parcours professionnel dans le respect de la diversité, de l'équité et de l'égalité des chances. SUEZ met tout en œuvre pour assurer la continuité de l'emploi de ses salariés même en cas de difficultés.

Article 3.1. Gestion des développements individuels selon les conventions, accords, réglementations juridiques en vigueur dans chaque pays

En parallèle aux plans d'embauche, la gestion des carrières doit permettre :

- d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux projets de l'entreprise, aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés,
- de proposer aux salariés des opportunités de carrière qui favorisent leur développement professionnel,
- de permettre la reconversion dans les cas où cela serait nécessaire.

Il devra être tenu compte du développement individuel de chaque salarié.

Pour ce faire une réflexion devra être menée sur les outils et les pratiques en vigueur, en améliorer les contenus afin que dans chaque pays il puisse être créé un socle commun.

Cette gestion s'appuiera notamment sur le développement et le déploiement des outils suivants :

- Communication et affichage (par des media à préciser) des postes disponibles et des métiers d'avenir afin de favoriser l'analyse individuelle du parcours professionnel,
- Entretien de souhaits de développement personnel, permettant de façon régulière et à des échéances significatives au salarié d'envisager le développement de ses compétences,
- Bilan de carrières,
- Formation professionnelle,
- Validation de l'expérience,
- Congé de formation.

Article 3.2. : Politique de recrutement

Lorsqu'un poste est à pourvoir (vacance suite à une mobilité interne, à un départ ou en cas de création de poste), les managers et responsables RH qui recrutent accordent la priorité aux candidats internes au Groupe, sous réserve de leurs compétences et de leur adéquation au profil du poste, soit immédiate, soit après une adaptation.

Les postes à pourvoir sont publiés sur la plateforme accessible par l'Intranet de SUEZ, sur son site Internet ou par d'autres média à préciser.

Ces postes seront prioritairement réservés aux salariés de SUEZ pendant une période de 3 semaines

Les recrutements respectent l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations en veillant à l'équilibre des pyramides des âges notamment par le recrutement de jeunes et en veillant au transfert des compétences.

La confrontation de la structure des pyramides d'âge à la nécessité de pérenniser certaines compétences peut conduire à des actions spécifiques. Le Groupe s'attachera notamment à :

- développer l'accueil de jeunes et l'acquisition de compétences nouvelles par une politique ciblée de recrutement,
- réussir le processus d'intégration interne ou externe au Groupe des jeunes collaborateurs par des actions de suivi impliquant le manager qui recrute et la DRH dans la phase d'accueil (permettre au collaborateur de mettre à profit tous les éléments pour mener à bien sa mission) et celle d'intégration (évaluation de l'adéquation des compétences, de l'atteinte des objectifs, des adaptations nécessaires),
- organiser la transmission de compétences par des actions de formation interne ou externe, ou de tutorat et en s'appuyant sur l'expertise des plus expérimentés,
- envisager une période de recouvrement avec le titulaire du poste en cas de mobilité volontaire.

Article 3.3. : Politique de formation

Les politiques pluriannuelles de formation professionnelle et les budgets associés devront tenir compte des objectifs à court et moyen termes dégagés par la GPEC tout particulièrement pour les métiers visés au préambule du présent accord, les seniors, les apprentis.

Pour dégager d'éventuels financements complémentaires (SUEZ et/ou interbranches ou Business Unit, extérieurs) et anticiper pour une meilleure polyvalence des salariés, des parcours de formation pluriannuels seront envisagés conformément aux réglementations nationales.

Article 3.4. : Tutorat

Pour la bonne organisation du transfert de compétences en particulier entre les générations, des salariés volontaires pourront exercer un tutorat. Cette mission devra être précédée d'une formation spécifique en particulier en matière pédagogique.

Ce tutorat sera mis en place au sein de chaque entité après négociations avec les partenaires sociaux. Ces négociations devront veiller à ce que le nombre de salariés pris en charge par un tuteur soit raisonnable et modulé en fonction des métiers.

CHAPITRE 4 – MOBILITE

- Des dispositions sur les modalités de prise en charge de la mobilité existent au sein de certaines filiales.
- Un accord cadre européen de mobilité est annexé au présent accord, afin d'apporter un socle minimum à l'ensemble des salariés.
- Il sera fait application des dispositions les plus favorables au salarié.

Article 4.1 : Mobilité externe et interne contrainte

Une dimension essentielle de la GPEC réside dans l'anticipation des risques liés aux problèmes économiques et à la gestion du groupe et des sociétés qui le composent de manière à mener les actions préventives nécessaires.

En conséquence, les Comités GPEC débattent des risques éventuels qui pourraient survenir en cas de perte potentielle de contrats, de risque économique ou d'avant-projet de réorganisation. De manière à permettre la meilleure sincérité dans les échanges, les membres des Comités GPEC sont tenus à une obligation de réserve sur ces sujets vis-à-vis de l'extérieur.

Quand le risque est avéré, les instances représentatives habituelles (Comités d'établissement et Comité ou Conseil d'entreprise) sont saisis dans les formes règlementaires et se voient proposer un accord de méthode adapté aux circonstances et prévoyant la pleine mobilisation de la solidarité du Groupe appuyée par une réunion extraordinaire du Comité GPEC concerné.

Tous les moyens possibles seront mobilisés pour proposer des reclassements internes au Groupe, ou dans les cas où cela a un sens, des engagements spécifiques de retour à l'emploi d'origine

Article 4.2. : Mobilité intra-groupe volontaire

La mobilité intra Groupe s'appuie sur quatre types d'évolution professionnelle et géographique qui sont spécifiquement identifiés :

- évolution sur une fonction de même nature,
- évolution vers une fonction proche par une adaptation des compétences,
- évolution liée à une reconversion professionnelle individuelle,
- évolution individuelle dans le cadre d'un programme collectif de reconversion professionnelle.

Pour favoriser ces types d'évolution, un accompagnement est développé dans les sociétés du Groupe visant à :

- rechercher les postes disponibles,
- identifier les compétences nécessitant adaptation ou formation,
- bâtir le plan d'adaptation et/ou de formation nécessaire,
- préparer le salarié au processus d'entretien qui suivra sa candidature,
- vérifier que les moyens nécessaires sont mis en œuvre pour la réussite de l'intégration dans la nouvelle fonction.

Les modalités de la mobilité intragroupe sont détaillées en annexe 1.

CHAPITRE 5 – DEVELOPPEMENT PERSONNEL DES SALARIES DE 45 ANS ET PLUS

Article 5.1.

SUEZ portera une attention particulière à l'application des principes d'égalité des chances pour les salariés de plus de 45 ans notamment en terme de recrutement, promotion, rémunération et maintien de carrière.

Ils bénéficieront en particulier :

- d'un bilan de carrière,
- d'un programme d'adaptation et d'accompagnement,

- de détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité.

CHAPITRE 6– TRAVAUX PENIBLES

PREAMBULE : définition des travaux pénibles

La pénibilité résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui demandent au salarié un effort constant d'adaptation qui laisse des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.

La diversité des situations de travail et des critères de pénibilité rend difficile le choix d'indicateurs.

Ce choix devra se faire au niveau du Comité Directeur Santé Sécurité qui proposera aux comités GPEC les définitions des travaux pénibles en tenant compte notamment des conditions climatiques, géographiques, réglementaires, ou spécifiques. Ces propositions qui pourront s'appuyer de l'apport d'experts (ergonomes, médecins du travail, etc.) devront être produites dans un délai d'un an après la signature du présent accord. Cette démarche s'appuiera, notamment sur les propositions des comités d'hygiène et sécurité ou équivalents ainsi que celles des comités métiers santé sécurité. Dans cet objectif, des réunions spécifiques du Comité Directeur Santé Sécurité pourront être organisées.

D'une manière générale les critères déterminants des effets irréversibles de la pénibilité peuvent être les suivants :

- une espérance de vie réduite
- une espérance de vie altérée par une incapacité due au travail
- une fragilité exacerbée face aux accidents ou maladie
- une atteinte à l'intégrité physique ou mentale

Les objectifs de cette démarche doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à la reconversion des salariés par la formation professionnelle et à des mesures spécifiques pour la gestion des fins de carrières.

Article 6.1 : Amélioration des conditions de travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou équivalents communiquent au Comité Directeur Santé Sécurité leurs recommandations en matière d'amélioration des conditions de travail.

Article 6.2 : Anticipation et reconversion

Les salariés exerçant des travaux pénibles bénéficient d'un dispositif renforcé d'accompagnement et de prévention à l'évolution des emplois et des compétences, sous réserve que leur ancienneté dans l'entreprise soit au minimum de 2 ans.

Bien entendu, ces dispositions ne font pas obstacles mais entendent compléter les principes de gestion anticipée des carrières prévues dans le présent accord.

Article 6.3 : Mesures spécifiques de maintien dans l'emploi des salariés exposés aux travaux pénibles.

Plusieurs mesures peuvent être envisagées selon l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité, notamment l'aménagement du poste de travail (tutorat) ou des reconversions professionnelles.

Dans le cadre d'actions préventives un certain nombre de mesures pourront être mises en œuvre tel que :

- un bilan de carrière,
- un programme d'adaptation et d'accompagnement, qui peut envisager des dispositifs d'épargne proportionnel à l'exposition à la pénibilité et à l'intensité de la pénibilité. Ces dispositifs devraient permettre de maintenir l'employabilité des salariés en ouvrant des droits spécifiques à formation professionnelle ou à congé.
- des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité.

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7.1. : Mise en place d'expérimentations transverses

Afin de coordonner et de valider la mise en œuvre du présent accord, deux expérimentations transversales seront conduites au sein des régions à déterminer en France et en Belgique.

L'objectif est de valider l'harmonisation des outils pouvant être communs, l'implication des acteurs (formation et information commune) et de permettre, le cas échéant, d'enrichir ou d'amender le présent accord.

En tout état de cause, les parties conviennent de se rencontrer afin de faire un bilan du présent accord et des expérimentations engagées au terme d'un délai de deux ans.

Article 7.2. : Moyens

La mise en œuvre de cet accord sera accompagnée des moyens adaptés :

- Nomination par SUEZ des coordonnateurs régionaux prioritairement dans le cadre de la mise en place des expérimentations transverses.
- Moyens internes à SUEZ pour la définition des référentiels métiers, la participation aux dispositifs de formation, l'élaboration des statistiques métiers et la mise en œuvre des différents outils.
- Moyens pour les organisations syndicales et pour les représentants du personnel pour participer à l'élaboration du dispositif métier et à celui de la formation initiale des acteurs, pour préparer et participer aux différentes instances de GPEC, pour suivre les expérimentations et pour discuter des modalités de mise en œuvre.

CHAPITRE 8 – DISPOSITIONS FINALES

Article 8.1. : Suivi de l'accord

Les représentants de l'Instance Européenne de Dialogue du groupe SUEZ ("IED") seront associés, par l'intermédiaire du bureau de l'IED, au suivi de l'Accord.

Pour les besoins de l'application de l'Accord et notamment en cas d'ajustement de l'une de ses modalités, des membres supplémentaires pourront être associés à ce suivi.

Article 8.2. : 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. Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent du seul comité de suivi mentionné ci-dessus.

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

Article 8.3. : Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'Accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la DDTE de Paris et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8.4. : Dépôt de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail, l'Accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi ("DDTE") de Paris et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Signé en [●] exemplaires,

A Paris, le **3 juillet** 2007,

Pour SUEZ S.A. et ses filiales remplissant les conditions définies à l'Article 1-1 de l'Accord,

Gérard MESTRALLET

Pour la **Fédération syndicale européenne des Services publics**

Jan Willem GOUDRIAAN

Pour la **C.F.D.T.**,

Bernard LARRIBAUD

Laurent GROLIER

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

Fabrice AMATHIEU

Joseph CHAPEAU

Pour la **C.F.T.C.**,

Jacky ROUCOUSE

Pour la **C.G.T.**,

Yves MONTOBBIO

François MAMET

Pour la **C.G.T.-F.O.**,

Jean-Luc VIGNON

Pour la **Confédération Européenne des Cadres**

Philippe MANGELINCKX,

Pour l'**Instance Européenne de Dialogue**

Le Bureau

Bernard LARRIBAUD
Secrétaire

José BOULANGER
Secrétaire Adjoint

Henk AALBERS
Secrétaire Adjoint

Henk HUMMELMAN
Secrétaire Adjoint

Knut OTTER
Secrétaire Adjoint

Jordi REQUENA FERRANDO
Secrétaire Adjoint

Yves MONTOBBIO
Secrétaire Adjoint

ANNEXE 1 MOBILITE

Article 1 : Principes

La mobilité est basée sur le volontariat. En tout état de cause et dans le but de couvrir l'ensemble des situations de mobilité, elle fera l'objet d'une acceptation formelle par le salarié, en principe sous la forme d'un nouveau contrat de travail ou d'un avenant.

Article 2 : Modalités d'intégration

- L'intégration dans le nouveau poste suite à une mobilité, intervient dans un délai qui devrait s'inscrire, sauf exceptions, dans un délai maximal de 3 mois.
- La date effective du transfert est déterminée d'un commun accord entre les deux sociétés.
- Le collaborateur est intégré dans sa nouvelle entité sans période d'essai. Toutefois, à la demande du salarié et sous réserve de l'acceptation de l'entité de départ et de l'entité d'accueil une période d'adaptation peut être convenue.
- Le collaborateur conserve :
 1. sa date d'entrée au sein d'une société du Groupe. Concernant la retraite supplémentaire des dispositions spécifiques peuvent exister.
 2. sa qualification (sous réserve d'aménagement en cas de changement de convention collective ou paritaire)
 3. sa rémunération fixe globale annuelle. L'éventuelle part variable : prime, bonus, fera l'objet d'une négociation.

Néanmoins, si le salarié en est d'accord, les points 2 et 3 pourront être aménagés.

Suivi des mobilités par la ligne RH :

La DRH a pour mission de vérifier la bonne intégration des salariés. Ainsi, un bilan de la mobilité est réalisé au terme de 3 mois de prise de fonction, puis au terme d'une année afin de s'assurer de la réussite de celle-ci.

En cas d'échec de la mobilité, un échange de point de vue est organisé entre les deux DRH afin d'essayer d'aboutir à une solution concertée. Un bilan plus approfondi pourra être envisagé afin d'explorer d'autres pistes comme une réorientation au sein du Groupe, une formation complémentaire...

Par ailleurs, si une période d'adaptation a été conclue, le salarié et/ou l'entreprise d'accueil peuvent mettre un terme à leur collaboration. Le retour dans la société d'origine, se fait sur l'ancien poste ou à défaut sur un poste similaire et dans les conditions financières initiales. Dans cette hypothèse, le Comité régional GPEC sera informé.

Article 3 : Mobilité géographique

Au plus haut niveau dans chaque filiale un accord sur la mobilité géographique pourra être négocié pour les contrats de travail n'excluant pas cette possibilité et dans le respect des accords préexistants et des réglementations locales. Il traitera au minimum des mesures suivantes :

- voyages de reconnaissance ;
- déménagement du salarié et de sa famille et frais annexes ;
- congés pour déménagement ;
- indemnité de changement de lieu de résidence ;
- période transitoire de séparation de famille et prise en charge des frais de séjour ou du double domicile ;
- aide à la recherche de logement et aux démarches administratives ;
- aide au réemploi du conjoint et à la scolarisation des enfants.