**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA QUALITE DE VIE, AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE (QVCTE) AU SEIN DU GROUPE SUEZ**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

**Les Sociétés du Groupe Suez, à savoir :**

**La Société SUEZ**, dont le siège social est situé 4 place de la Pyramide (Altiplano), 92800 Puteaux, immatriculée au R.C.S. de Nanterre, sous le numéro 901 644 989.

**Et les Sociétés françaises du Groupe** visées à l'article préliminaire du présent accord,

Représentées ensemble par Monsieur Laurent-Guillaume GUERRA, Directeur des Ressources Humaines Groupe agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées conformément à l'article L. 2232-31 du code du travail,

Ci-après désignées, les « *Sociétés* » ou le « *Groupe Suez* »

**D'UNE PART,**

**ET :**

**Les Organisations Syndicales Représentatives** des salariés prises en la personne de leurs Représentants sur le périmètre dûment habilités conformément à l'article L. 2232-31 du code du travail,

- Le Syndicat C.F.D.T, représenté par Monsieur Alexandre MASSONI
- Le Syndicat C.F.E. – C.G.C, représenté par Monsieur Eric GUILLEMETTE
- Le Syndicat C.F.T.C, représenté par Monsieur Pierre SALAÜN
- Le Syndicat C.G.T, représenté par Monsieur Ludovic CASTAN
- Le Syndicat F.O, représenté par Monsieur Noui BOURAHLI

Ci-après désignées, les « *Organisations Syndicales* »

**D'AUTRE PART,**

Ci-après désignées ensemble, les « *Parties* » ou individuellement, une « *Partie* »

**SOMMAIRE**


Préambule ..... 4
Article préliminaire – Champ d'application ..... 4
CHAPITRE 1 : EGALITE PROFESSIONNELLE ..... 5
Article 1 – L'embauche ..... 5
1.1 Renforcer l'attractivité de nos métiers ..... 5
1.2 Améliorer la rédaction des offres d'emploi ..... 6
1.3 Recourir à des spécialistes du recrutement, formés et engagés ..... 7
Article 2 – La formation ..... 8
2.1 Garantir le même accès pour tous à la formation professionnelle ..... 8
2.2 Sensibiliser et former à la diversité ..... 9
Article 3 – Encourager la féminisation de nos métiers ..... 10
3.1 Encourager les femmes à rejoindre les filières où elles sont sous-représentées ..... 10
3.2 Encourager la transition professionnelle ..... 11
Article 4 – La rémunération ..... 11
Article 5 – La promotion professionnelle ..... 13
5.1 Garantir le même accès pour tous aux cercles de gouvernance ..... 13
5.2 Suivre et accompagner les carrières des cadres ..... 13
Article 6 – L'égalité professionnelle dans les conditions de travail ..... 14
CHAPITRE 2 : L'ARTICULATION VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE ..... 15
Article 7 – Le temps partiel ..... 15
7.1 Le temps partiel comme réponse à un besoin personnel d'un collaborateur ..... 15
7.2 La qualité de vie au travail quelle que soit la durée du travail ..... 15
7.3 Le temps partiel et le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération ..... 15
Article 8 – La parentalité ..... 16
8.1 Les mesures spécifiques liées à la grossesse et au congé maternité ..... 16
8.2 Les mesures applicables aux congés maternité, d'adoption et parental ..... 18
8.3 Les mesures applicables au congé paternité ..... 20
Article 9 – Des absences spécifiques pour accompagner les difficultés personnelles ..... 20
9.1 La possibilité d'avoir du temps pour s'occuper de ses proches ..... 20
9.2 Le décès d'un ascendant direct ou descendant direct ..... 21
9.3 Le recours à la procréation médicalement assistée (PMA) et le don d'ovocytes ..... 22
9.4 L'accompagnement de nos collaboratrices souffrant d'endométriose ..... 22
Article 10 – Equilibre des temps de vie ..... 23
10.1 La rentrée scolaire ..... 23
10.2 Le suivi de la charge de travail ..... 23
10.3 L'usage des outils informatiques et de communication ..... 25
Article 11 – Soutien et accompagnement des salariés dans une situation personnelle difficile ..... 25
11.1 Le don de jours ..... 25
Article 12 – Lutte contre la discrimination, le harcèlement sexuel et moral et les violences conjugales ..... 27

12.1 Discrimination et diversité ..... 27
12.2 La lutte contre le harcèlement ..... 27
12.3 Les violences conjugales ou domestiques ..... 28
CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ..... 30
Article 13 – Portée de l'accord ..... 30
Article 14 – Suivi de l'accord ..... 31
Article 15 – Durée et entrée en vigueur ..... 31
Article 16 – Révision et dénonciation de l'accord ..... 31
Article 17 – Publicité et formalités de dépôt ..... 31

**Préambule**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeure aujourd'hui un enjeu majeur pour les entreprises car elle participe de la justice sociale et qu'elle est par ailleurs vectrice de progrès social et économique. L'égalité professionnelle n'est pas encore acquise dans tous les domaines et métiers, invitant les entreprises à continuer à se mobiliser autour de cette question et à promouvoir des mesures concrètes.

Depuis de nombreuses années, le Groupe SUEZ est engagé dans une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, à développer la mixité et à promouvoir la parité, notamment au travers de sa politique Diversité et Inclusion. Des actions concrètes ont par ailleurs été mises en œuvre en application des accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle signés au sein des différentes sociétés du Groupe.

Conscient des défis persistants, le Groupe SUEZ souhaite franchir une nouvelle étape en garantissant un socle commun de mesures pour tous les collaborateurs du Groupe en France et en définissant des objectifs communs au sein du Groupe. Le genre ne doit jamais être un critère en matière de carrière professionnelle et une femme et un homme doivent pouvoir prétendre aux mêmes aspirations professionnelles.

Le présent accord repose sur une approche intégrée, conciliant des actions ciblées visant à favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité et des opportunités de développement, tout en assurant une gestion des carrières fondée sur l'égalité et l'équité pour toutes les femmes et tous les hommes. Aussi, l'objectif poursuivi par les parties est de créer un cadre où les efforts pour corriger les déséquilibres constatés et rétablir l'égalité, ne se font pas au détriment des principes de justice et d'équité, mais bien dans le respect des valeurs de diversité et d'inclusion.

Dans cette perspective, les actions définies dans cet accord visent à permettre le respect des principes fondamentaux d'égalité des chances, en garantissant que chaque collaborateur, indépendamment de son genre, puisse bénéficier des mêmes opportunités pour évoluer et progresser au sein de l'entreprise (chapitre 1).

Par ailleurs, parce que la carrière de chaque collaborateur sera jalonnée de nombreux évènements se déroulant dans sa vie professionnelle et dans sa vie privée, les parties au présent accord ont défini des mesures concrètes et innovantes au service de l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle (chapitre 2).

**Article préliminaire – Champ d'application**

Entrent dans le champ d'application du présent accord :

- Toutes les sociétés françaises incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe SUEZ ou dont la majorité du capital est détenue directement ou indirectement par SUEZ, sous réserve du critère de l'influence dominante ;
- La société SUEZ HOLDING constitutive avec la société SUEZ de l'unité économique et sociale SUEZ HQ étant précisé que la société SUEZ détient tout mandat à cet effet.

## CHAPITRE 1 : EGALITE PROFESSIONNELLE

Le présent chapitre a pour objet de :

- Fixer des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Définir des actions pour atteindre ces objectifs ;
- Déterminer des indicateurs chiffrés pour mesurer les progrès réalisés.

Plus précisément, le présent chapitre définit les actions, les objectifs de progression et les indicateurs chiffrés associés sur les 5 domaines d'actions suivants :

- Embauche
- Formation
- Rémunération
- Promotion professionnelle
- Conditions de travail

### Article 1 – L'embauche

Les parties au présent accord sont convenues des mesures suivantes afin de garantir l'égalité de traitement dans le processus de recrutement et promouvoir la mixité au sein du Groupe SUEZ.

#### 1.1 Renforcer l'attractivité de nos métiers

*1.1.1 Renforcer l'attractivité de nos métiers chez les plus jeunes*

Aujourd'hui, seuls 20 % des salariés en France exercent un métier « mixte » (c'est-à-dire au sein duquel les parts d'hommes et de femmes sont situées entre 40 et 60 %). Cette répartition ne peut s'expliquer uniquement par des différences physiologiques qui pourraient justifier que certains métiers sont plus difficilement accessibles aux femmes. Elle est également liée à la persistance de parcours scolaires différenciés selon les sexes, notamment en raison de stéréotypes de genre et au fonctionnement du marché du travail.

Ce constat montre qu'il est important de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des métiers occupés aujourd'hui majoritairement par des hommes et ainsi favoriser le développement de la mixité des candidatures.

Aussi, le Groupe SUEZ souhaite créer un partenariat avec l'association « Elles bougent » afin de renforcer l'attractivité de certains métiers du Groupe et de contribuer à leur féminisation.

L'objectif de cette association est d'attirer les jeunes femmes, collégiennes, lycéennes et étudiantes, vers les filières et carrières scientifiques, techniques, technologiques et d'ingénierie. Elle recourt à diverses formes d'actions comme des forums, des visites de sites et de salons spécialisés, des challenges, des conférences, des interventions dans les collèges et lycées et crée de nombreux partenariats avec des entreprises.

Au travers de ce partenariat, le Groupe SUEZ souhaite développer un réseau de marraines afin de participer à la promotion des métiers du Groupe SUEZ et plus spécifiquement dans les domaines scientifiques, techniques, technologiques et d'ingénierie.



LG FG L.C

Au titre de l'année 2025, l'ambition poursuivie est de :

- Mettre en place le partenariat ;
- Structurer notre réseau de marraines qui interviendront dans les établissements scolaires.

Une présentation des actions entreprises sera annuellement réalisée en commission de suivi.

Par la suite, chaque année, les actions et opérations mises en œuvre seront exposées à la commission de suivi.

*1.1.2 Renforcer l'attractivité de notre Groupe*

Toujours dans une dynamique de renforcer tant l'attractivité de ses métiers, mais également plus spécifiquement l'attractivité du Groupe, le Groupe SUEZ développera la diffusion dans les médias de témoignages, sous forme de vidéos, de collaboratrices occupant des métiers d'expertise [1].

La visibilité donnée à ces collaboratrices permettra d'encourager les femmes à envisager d'accéder à des fonctions scientifiques, techniques (y compris, des postes techniques de terrain comme des conductrices d'engins), technologiques et d'ingénierie au sein du Groupe.

Ces mesures feront l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission de suivi mise en place par le présent accord.

1.2 Améliorer la rédaction des offres d'emploi

La lecture d'une offre d'embauche constitue un contact déterminant entre l'entreprise et les futurs collaborateurs. Or, la rédaction des offres d'emploi peut induire des stéréotypes de manière inconsciente et nuire à la mixité des candidatures.

Il a par exemple été démontré qu'une femme peut se retenir de postuler à une offre qui l'intéresse, uniquement en raison de son contenu et il est également statistiquement établi que les femmes attendent davantage que les hommes de disposer de l'ensemble des compétences requises dans une offre d'emploi pour postuler. Rédiger de manière synthétique les attendus sur les compétences techniques et mettre l'accent sur l'expérience ou les compétences humaines peut ainsi inciter les femmes à postuler.

Il apparaît donc qu'il ne suffit pas d'utiliser une terminologie inclusive pour favoriser la mixité des candidatures mais également de travailler sur le contenu de l'offre.

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord prennent les engagements suivants.

Tout en assurant l'égalité des chances pour l'ensemble des candidats lors du processus d'examen des candidatures, les parties au présent accord veulent créer un cadre volontairement propice à la mixité dès le processus de recrutement.

Une formation sera donc mise en place afin de former les rédacteurs des offres d'emploi à une rédaction plus inclusive au sens large, étant précisé que l'ensemble des offres d'emplois pour des

[1] La notion « d'expertise » est différente du label « expert » utilisé dans le Groupe et renvoie ici aux filières scientifiques, techniques, technologiques et d'ingénierie.

embauches au sein du Groupe SUEZ doivent être rédigées grâce à l'outil Talent Up afin que leur contenu puisse être validé par la filière Ressources Humaines.

Objectif : 100% des rédacteurs des offres d'emploi formés à la rédaction d'offres d'emploi inclusives d'ici le terme de l'accord.

Indicateur : taux de formation à la rédaction inclusive des rédacteurs des offres d'emploi

1.3 Recourir à des spécialistes du recrutement, formés et engagés

*1.3.1 Former les collaborateurs en charge du recrutement*

Au-delà de la formation à la rédaction d'offres d'emploi, le Groupe SUEZ souhaite poursuivre la sensibilisation des collaborateurs de la filière RH en charge du recrutement aux stéréotypes genrés et à la discrimination.

Cette formation permettra aux collaborateurs en charge du recrutement d'apprendre à déconstruire les stéréotypes et à éviter ainsi toute discrimination lors de chacune des étapes du recrutement.

Objectif : 100% de la filière RH en charge de recrutement formée au module « recruter sans discriminer » d'ici le terme de l'accord étant précisé que des campagnes régulières sont organisées à destination des nouveaux embauchés en charge du recrutement.

Indicateur : taux d'avancement de la réalisation du module de formation à distance « recruter sans discriminer ».

Par ailleurs, le rôle des managers est également essentiel dans la lutte contre les stéréotypes genrés en matière de recrutement puisque c'est à eux que reviendra *in fine* le choix du collaborateur retenu.

C'est pourquoi un support dédié aux managers sera développé dans l'année suivant la signature du présent accord. Ce support inclura des notions clés en matière d'égalité et de diversité afin d'y sensibiliser les managers. Ce support sera ensuite utilisé par la fonction RH dans le cadre d'animations à destination des managers.

*1.3.2 Présenter des candidatures mixtes lors des processus de recrutement*

Sous réserve que les candidatures féminines satisfassent bien aux compétences requises, le Groupe SUEZ s'engage à :

- Une mixité renforcée des candidatures des postes cadres pour les filières suivantes : Ingénierie, Business development (développement commercial)/Offres commerciales, Recherche et Innovation, IT/Systèmes d'information, Achat, General management, Santé sécurité, Digital.

  Dans ces filières, les collaborateurs en charge du recrutement seront appelés à présenter (sauf si cela s'avère impossible) :

  - pour chaque poste à pourvoir des candidatures pour chaque sexe ;

- au moins une candidature de femme dans les candidatures sélectionnées et proposées aux managers (short-list[2]).

Au terme de chaque année d'application de l'accord, un état de cet engagement sera présenté en commission de suivi pour les périmètres dont le recrutement des cadres a été confié au service interne dédié, Talent+.

*1.3.3 Impliquer nos prestataires extérieurs de recrutement et agences d'intérim*

Le Groupe SUEZ souhaite également que les prestataires extérieurs de recrutement et les agences d'intérim suivent cette politique de mixité et d'égalité professionnelle.

Ainsi, les prestataires extérieurs de recrutement et les agences d'intérim devront s'y engager dans leurs cahiers des charges. Pour illustration, ils devront présenter plusieurs candidatures féminines dont les qualifications correspondent au poste chaque fois que cela sera possible.

Enfin, sous réserve que les candidatures féminines satisfassent bien aux compétences requises, les prestataires extérieurs de recrutement devront également présenter des shorts-lists[3] comprenant a minima une candidature féminine pour tous les postes de cadres à pourvoir dans les filières Ingénierie, Business development (développement commercial)/Offres commerciales, Recherche et Innovation, IT/Systèmes d'information, Achat, General management, Santé sécurité, Digital.

**Article 2 – La formation**

2.1 Garantir le même accès pour tous à la formation professionnelle

La formation professionnelle permet non seulement de se perfectionner dans son emploi actuel mais aussi d'accompagner les parcours professionnels et les éventuelles évolutions professionnelles.

Les parties rappellent que l'accès à la formation doit être le même pour les femmes et pour les hommes et ce, pour tous les dispositifs de formation existants au sein du Groupe Suez.

L'égal accès à la formation peut permettre, en effet, de prévenir ou corriger les inégalités et promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Aussi, seront suivis les indicateurs chiffrés suivants :

- Nombre de départs en formation et d'heures réalisées en formation :
  - Réglementaire et individuel
  - Par catégorie socioprofessionnelle : cadre, OET, TSM
  - Par sexe
  - Par mode de formation : en présentiel ou en digital

- Nombre de bénéficiaires de formation :
  - Réglementaire et individuel par catégorie professionnelle
  - Réglementaire et individuel, Stratégique par sexe

[2] Short-list étant l'anglicisme utilisé dans la fonction RH pour désigner les candidats retenus dans la liste finale présentée aux managers.
[3] Même observation.

De plus, afin d'accompagner les femmes dans leur accès aux niveaux de postes les plus élevés dans l'entreprise, le Groupe Suez prend l'engagement que, chaque année, l'ensemble des femmes bénéficieront du même nombre de formations dites « stratégiques »[4] que les hommes (en proportion de la part dans les effectifs).

Seront suivis les indicateurs chiffrés suivants :

- Nombre de départs en formation et d'heures réalisées en formation stratégique
- Nombre de bénéficiaires de formation stratégique :
    - par catégorie professionnelle
    - par sexe

2.2 Sensibiliser et former à la diversité

La promotion de la diversité est indissociable de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement de la lutte contre les discriminations, les stéréotypes et les préjugés inconscients.

Les parties au présent accord partagent la conviction que la diversité doit s'exprimer sous toutes ses formes et dans toutes ses dimensions : de genre, d'âge, d'origine sociale ou géographique, du handicap, l'apparence ou les opinions, les différences culturelles ou générationnelles, etc.

De plus, la diversité constitue un levier de cohésion et de bien-être au travail.

Aussi, par le présent accord, les mesures suivantes sont prises :

- Tous les nouveaux collaborateurs du Groupe dits « connectés »[5] seront incités à réaliser le questionnaire d'auto-positionnement mis en place au sein du Groupe et portant sur les comportements inclusifs. L'objectif de ce questionnaire est de s'approprier les multiples facettes de la diversité et d'appréhender les enjeux de l'inclusion en entreprise.

  Pour ce faire, l'ensemble des nouveaux collaborateurs « connectés » intégrant le Groupe SUEZ se verront proposer ce questionnaire dans le cadre de leur processus d'intégration (« onboarding »).

  Il sera également proposé à l'ensemble des nouveaux managers.

- Les managers devront pouvoir organiser avec leurs équipes des discussions autour de la diversité et pour ce faire, il sera mis à la disposition du management un kit d'animation pour des sessions de 15 et 30 minutes. Ce kit sera en priorité destiné aux équipes non connectées tout en étant mis à la disposition de tous.

[4] Les formations dites « stratégiques » et visées par le présent accord sont définies comme les formations qui sont assignées aux collaborateurs par SUEZ de manière obligatoire (sans pour autant répondre à des impératifs réglementaires). Elles sont destinées à accompagner la stratégie du Groupe et de ses business units dans toutes ses dimensions.

[5] Les collaborateurs « connectés » sont les collaborateurs disposant d'Office 365 et d'un compte Talent Up.



L.C

L'objectif est de permettre aux managers et à leurs collaborateurs de prendre conscience et d'identifier les stéréotypes dont ils sont auteurs de manière inconsciente (genre, handicap, âge, santé, ...) et d'y remédier.

- Par ailleurs, le Groupe SUEZ souhaite que, lors de la prochaine enquête Pulse, l'indicateur relatif au respect de la diversité soit renouvelé. Si cet indicateur avait reçu une appréciation positive à hauteur de 72% sur le périmètre France en 2023, le Groupe a pour ambition d'atteindre un taux de 75 % dans la prochaine enquête d'ici le terme de l'accord.

Dans le cadre du suivi des différents engagements énoncés ci-dessus, les indicateurs détaillés ci-après seront suivis :

- Taux de proposition du questionnaire d'auto-positionnement sur les comportements inclusifs aux nouveaux collaborateurs « connectés » ;
- Indicateur Pulse relatif au respect de la diversité.

**Article 3 – Encourager la féminisation de nos métiers**

3.1 Encourager les femmes à rejoindre les filières où elles sont sous-représentées

Le Groupe Suez porte l'ambition de féminiser les filières au sein desquelles le genre féminin est sous représenté quelle que soient ses filières métiers.

Par ailleurs, au-delà de cette ambition partagée par tous, sont pris les engagements suivants d'ici le terme de l'accord :

- Augmentation d'un point par an du taux de féminisation (sur la base du pourcentage de femmes en CDI) pour chacune des filières suivantes tout statut confondu : Ingénierie, Business development (développement commercial)/Offres commerciales, Recherche et Innovation, IT/Systèmes d'information, Achat, General management, Santé sécurité, Digital ;

- Augmentation d'un point par an du taux de féminisation des cadres (sur la base du pourcentage de femmes en CDI) toutes filières confondues ;

- Augmentation d'un point par an du taux de féminisation (sur la base du pourcentage de femmes en CDI) au sein de la filière expert.

Ces engagements pourront naturellement être dépassés le cas échéant.

Dans cette perspective, seront suivis les indicateurs suivants :

- Taux de femmes au sein des filières suivantes : Ingénierie, Business development (développement commercial)/Offres commerciales, Recherche et Innovation, IT/Systèmes d'information, Achat, General management, Santé sécurité, Digital (sur la base du pourcentage de femmes en CDI) ;
- Taux de femmes cadres, toutes filières confondues (sur la base du pourcentage de femmes en CDI) ;
- Taux de femmes au sein de la filière expert (sur la base du pourcentage de femmes en CDI).

3.2 Encourager la transition professionnelle

Dans certains métiers du Groupe Suez, les femmes sont statistiquement moins représentées que les hommes. Cette différence de représentation est parfois modérée, parfois très importante.

Les raisons conduisant à de telles distorsions ont incontestablement pour partie une origine sociétale : les jeunes femmes étaient, il y a encore quelques années, davantage guidées vers des études ou un apprentissage pensé comme plus féminin de manière stéréotypée.

Partant de ce constat, les parties au présent accord ont décidé de soutenir les collaboratrices qui souhaitent changer de métier et ainsi se diriger vers des activités où les femmes sont sous-représentées.

Pour illustration, ces activités sont : Exploitation, Collecte, Transport, Projet, General management, Business development (développement commercial)/Offres commerciales, Recherche et Innovation, IT/Systèmes d'information, Achat, General management, Santé sécurité...

Ainsi, les engagements pris pour les accompagner sont les suivants :

- Si la collaboratrice concernée souhaite engager une formation et que les droits de son compte personnel de formation sont insuffisants, son projet sera étudié avec elle. En cas de validation de son projet par son référent RH :
    - Un abondement de son CPF pourra lui être proposé ;
    - Le temps passé en formation sera rémunéré comme du temps de travail effectif ;
    - La participation forfaitaire de 102,23€ dont tout salarié doit s'acquitter en cas d'utilisation de son CPF sera prise en charge par l'employeur. En cas d'évolution du montant de cette participation forfaitaire ou de ses modalités de versement, ce point sera discuté en commission de suivi.

Indicateur : nombre de collaboratrices accompagnées annuellement dans leur transition professionnelle.

Un bilan de cet indicateur sera présenté annuellement en commission de suivi.

**Article 4 – La rémunération**

Une rémunération égale entre les femmes et les hommes est un élément déterminant en matière d'égalité professionnelle.

Aussi, les parties souhaitent prendre des engagements tant au moment du recrutement qu'au cours de la carrière des collaborateurs.

- Au moment du recrutement :

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent bénéficier du même niveau de rémunération, à qualification, poste et responsabilités égales.

- Au cours de la carrière :

De plus, et afin de garantir l'égalité de traitement dans la rémunération en cours de carrière, les objectifs et indicateurs suivants seront suivis lors de chaque négociation annuelle obligatoire sur les salaires (au niveau de chaque périmètre social).

- Concernant les augmentations de salaire :

Il est rappelé que les augmentations ne doivent jamais être décidées au regard du genre mais toujours de manière équitable. La fonction RH poursuivra ses actions de sensibilisation des managers sur l'importance de s'assurer de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lors de l'attribution des augmentations de salaire au sein de leur équipe.

Les parties s'engagent à ce que la moyenne des taux d'augmentation (AG+AI)[6] des femmes soit égale à la moyenne des taux d'augmentation (AG+AI)[7] des hommes au sein de la même catégorie professionnelle (sous réserve de la présence d'au moins 10 collaborateurs du sexe sous-représenté dans la société juridique ou l'UES).

Enfin, dans le cadre du bilan réalisé lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires (au niveau de chaque périmètre social), seront suivis les indicateurs suivants :

- Taux moyen d'augmentation individuelle des femmes par catégorie professionnelle (celles-ci bénéficiant évidemment par ailleurs des augmentations générales) ;
- Taux moyen d'augmentation individuelle des hommes par catégorie professionnelle (ceux-ci bénéficiant évidemment par ailleurs des augmentations générales).

- Concernant les promotions :

Pour mémoire, une promotion doit être entendue comme un changement de coefficient et de classification, lequel est accompagné d'une augmentation de salaire.

Au même titre que les augmentations de rémunération doivent toujours être traitées de manière équitable, il doit être de même pour les promotions. L'octroi d'une promotion doit avoir pour seuls critères les compétences et performances du collaborateur.

Les parties s'engagent donc à ce que le taux de collaboratrices promues soit égal au taux de collaborateurs promus au sein de la même catégorie professionnelle (sous réserve de la présence d'au moins 10 collaborateurs du sexe sous-représenté dans la société juridique ou l'UES).

Dans cette perspective, dans le cadre du bilan réalisé lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires (au niveau de chaque périmètre social), seront suivis les indicateurs suivants :

- Taux de collaboratrices promues
- Taux de collaborateurs promus

Les mesures et engagements arrêtés ci-dessus visent à assurer l'égalité de traitement des femmes et des hommes au cours de leur carrière. Toutefois, ils ne pourront pas résoudre d'éventuels écarts de

[6] En l'absence d'AG, les objectifs et indicateurs seront le cas échéant évalués en fonction des AI uniquement.
[7] Même observation.

rémunération qui auraient pu exister au moment du recrutement et subsister malgré la politique du Groupe en matière d'égalité.

C'est pourquoi, si des écarts de rémunération étaient constatés, il appartiendrait à chaque périmètre social de décider de négocier une enveloppe budgétaire de rattrapage.

**Article 5 – La promotion professionnelle**

5.1 Garantir le même accès pour tous aux cercles de gouvernance

Il existe aujourd'hui un phénomène bien connu dans le monde du travail, à savoir celui du « plafond de verre » illustrant une progression des femmes ralentie par rapport à celle des hommes et aboutissant à limiter l'accès des femmes aux postes décisionnels et stratégiques.

Depuis de nombreuses années, le Groupe SUEZ lutte contre ce phénomène et tend vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de poste.

Aussi, le Groupe SUEZ prend l'engagement de faire progresser son taux de femmes dans ses cercles de gouvernance d'ici le terme du présent accord.

Plus précisément, il prend les deux engagements suivants d'ici le terme de l'accord :

- Augmentation d'un point par an du taux de femmes membres du Top 250 (au 31/12/2023, 29% de femmes) ;
- Augmentation d'un point par an du taux de femmes membres du Top 40 (au 31/12/2023, 18% de femmes).

Les indicateurs suivants seront donc suivis :

- Taux de féminisation du Top 250 ;
- Taux de féminisation du Top 40.

Enfin, le Guide de la diversité en cours de rédaction rappellera bien entendu que tous les postes sont ouverts aux femmes et aux hommes.

5.2 Suivre et accompagner les carrières des cadres

La fonction Ressources Humaines a un rôle essentiel dans la gestion de carrière des collaborateurs cadres : étudier les projets professionnels des salariés et les corréler avec les besoins des managers, aider les collaborateurs dans leur réflexion, anticiper les évolutions de l'entreprise et les attentes nouvelles des métiers.

Dans ce cadre, elle mobilise différents outils pour s'assurer de l'égalité dans l'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, dont le grading qui est un outil d'analyse utilisé dans le cadre des mobilités entre les BU et entre la France et l'international. Cet outil permet en effet de déterminer la valeur relative des postes de cadres au sein du groupe, indépendamment des salariés qui les occupent, en fonction de différents critères tels que : connaissance pratique /compétence technique, complexité des problèmes rencontrés, effectifs managés, autonomie d'action, poids des responsabilités, chiffre d'affaires géré etc.

Il offre donc une vision plus précise de l'évolution des femmes et des hommes cadres dans l'accès à certains postes au niveau du groupe. Une présentation de son utilisation en matière d'égalité professionnelle en sera faite annuellement en commission de suivi.

**Article 6 – L'égalité professionnelle dans les conditions de travail**

L'égalité professionnelle ne doit pas s'exprimer qu'au travers de la rémunération, de la promotion ou de la formation mais dans toutes les dimensions de la vie professionnelle.

Aussi, en matière d'EPI, le Groupe SUEZ souhaite poursuivre cette dynamique et continuer d'améliorer le choix des vêtements de travail et des gammes d'équipements de protection individuelle pour qu'ils conviennent à la différence des morphologies des femmes et des hommes.

Il s'engage donc à adapter l'ensemble des équipements de protection individuelle à la morphologie féminine d'ici la fin de l'année 2025.

- Indicateur : taux d'équipements de protection individuelle adaptés à la morphologie féminine

En matière de vestiaires, le Groupe SUEZ souhaite poursuivre ses efforts de construction et/ou d'aménagement de vestiaires dédiés dans ses différents locaux. Un suivi annuel des nouveaux sites équipés de vestiaires femmes sera établi.

- Indicateur : nombre de nouveaux sites équipés de vestiaires femmes

## CHAPITRE 2 : L'ARTICULATION VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

### Article 7 – Le temps partiel

7.1 Le temps partiel comme réponse à un besoin personnel d'un collaborateur

La loi prévoit plusieurs congés qui permettent de plein droit un passage à temps partiel sur une période donnée. Il s'agit, par exemple, du congé parental, du congé de proche aidant, du temps partiel thérapeutique, ou encore du congé de solidarité familiale. Les conditions d'obtention et de demande d'un temps partiel dans le cadre de l'un ou de l'autre de ces congés sont spécifiques à chacun d'eux.

Par ailleurs, à certains moments de sa vie professionnelle, un collaborateur peut avoir envie ou besoin de réduire sa durée de travail face à une épreuve de la vie ou pour préparer son départ à la retraite. Il est alors possible de solliciter un temps partiel dans des conditions fixées par un accord collectif ou, à défaut, par le Code du travail.

Quel que soit les motifs présidant au temps partiel, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein, et ceux-ci doivent donc être traités de manière strictement égalitaire en matière d'évolution de rémunération et de carrière.

Il est important que chacun lutte contre les appréciations subjectives voire les stéréotypes parfois véhiculés autour du temps partiel.

Enfin, si le temps partiel peut répondre à un besoin ou à un souhait d'un collaborateur masculin, il n'en demeure pas moins que statistiquement, le temps partiel concerne davantage les femmes et une attention particulière devra donc être portée à leur rémunération.

7.2 La qualité de vie au travail quelle que soit la durée du travail

La qualité de vie au travail est indépendante de la durée du travail d'un collaborateur mais peut nécessiter des adaptations. En effet, la qualité de vie au travail passe par une charge de travail identifiée et adaptée au temps de travail du salarié.

C'est pourquoi, lorsqu'un collaborateur passe à temps partiel, est organisé un entretien entre le collaborateur et le manager au cours duquel le manager portera une attention particulière concernant la charge de travail, le suivi de l'activité et l'adaptation des objectifs.

Par ailleurs, il est important que les collaborateurs à temps partiel bénéficient de la même intégration dans leur équipe et du même degré d'informations que les collaborateurs à temps plein. Ainsi, dans la mesure du possible, il sera veillé à ce que les réunions d'équipe soient organisées lors des jours de présence des collaborateurs à temps partiel.

7.3 Le temps partiel et le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération

La rémunération d'un collaborateur à temps partiel doit être fixée en fonction de sa qualification, de son expérience et de ses responsabilités, puis est adaptée à sa durée du travail. Selon ce même principe, un collaborateur à temps partiel doit bénéficier d'une égalité de traitement en matière d'augmentation de salaire.

Afin de garantir cette égalité de traitement, les objectifs et indicateurs suivants seront suivis lors de chaque négociation annuelle obligatoire sur les salaires (au niveau de chaque périmètre social) :

- Objectif : la moyenne des taux d'augmentation générale et individuelle (AG+AI)[8] des salariés à temps partiel devra être égale à la moyenne des taux d'augmentation générale et individuelle (AG+AI)[9] des salariés à temps plein au sein de la même catégorie professionnelle et sur l'année (sous réserve de la présence d'au moins 10 collaborateurs à temps partiel dans la société juridique ou l'UES concernée)

- Indicateurs :

    - Taux d'augmentation générale et individuelle (AG+AI)[10] des salariés à temps plein par catégorie professionnelle ;
    - Taux d'augmentation générale et individuelle (AG+AI)[11] des salariés à temps partiel par catégorie professionnelle.

De plus, et toujours lors des négociations annuelles obligatoires, il sera présenté, au sein de chaque entité, la distribution des augmentations entre les salariés à temps partiel et à temps plein.

**Article 8 – La parentalité**

L'arrivée d'un enfant est un événement important qui constitue également un bouleversement dans la vie d'une femme et d'un homme. Un nouvel équilibre doit être construit entre cette nouvelle situation familiale et la carrière professionnelle.

Les collaborateurs peuvent s'en trouver fragilisés et avoir besoin d'être rassurés et accompagnés dans la recherche de ce nouvel équilibre.

L'ensemble des mesures énoncées ci-après seront reprises dans le cadre d'un guide de la parentalité afin que les parents aient l'entière connaissance de leurs droits.

Dans le cadre du présent accord, il est recouru autant que possible au terme « autre parent » en lieu et place du terme « père » afin de prendre en compte la parentalité dans les couples de même sexe.

8.1 Les mesures spécifiques liées à la grossesse et au congé maternité

A titre liminaire, il est rappelé que le code du travail prévoit que la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires de la période prénatale. L'autre parent bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de son ancienneté.

De plus, si l'état de santé d'une collaboratrice enceinte l'exige et sur préconisation du médecin du travail, celle-ci peut voir son poste de travail aménagé.

---

[8] En l'absence d'AG, les objectifs et indicateurs seront le cas échéant évalués en fonction des AI uniquement.
[9] Même observation.
[10] Même observation.
[11] Même observation.

Les parties ont souhaité aller au-delà de ces mesures légales afin d'accompagner au mieux les collaboratrices enceintes ou en congé maternité. Les engagements ci-après sont ainsi arrêtés.

- Des mesures pour davantage de souplesse dans l'organisation du travail

Dans toute la mesure du possible, dès la déclaration de grossesse et jusqu'au départ en congé maternité, les collaboratrices enceintes pourront bénéficier de davantage de souplesse dans l'organisation de leur temps de travail :

- Les collaboratrices pourront bénéficier de souplesses horaires, après discussion et accord du manager, et dans le respect de la bonne organisation du service ;

- Pour les collaboratrices éligibles au télétravail en application de l'accord de Groupe relatif au télétravail, le recours au télétravail pourra être facilité.
  Ainsi, après accord du manager, la collaboratrice pourra bénéficier d'un nombre de jours de télétravail supérieur au nombre de jours conventionnellement défini.
  Cet aménagement pourra intervenir dès la déclaration de grossesse et jusqu'à 15 jours après le retour de congé maternité (ou du congé parental de la mère faisant immédiatement suite au congé maternité).

En cas de difficulté, la fonction ressources humaines pourra être saisie par le manager ou la collaboratrice.

Ces aménagements (souplesses des horaires de travail et recours facilité au télétravail) pourront également être mobilisés par les collaboratrices en cas d'accouchement prématuré jusqu'au retour du nouveau-né au domicile.

- Des mesures pour prolonger le temps passé auprès de leur enfant

Au-delà de ces aménagements dans l'organisation du travail des collaboratrices enceintes, les parties sont convenues de la possibilité de reporter certains jours de congés payés et de réduction du temps de travail afin de prolonger le temps passé auprès de leur nouveau-né ou de leur enfant adopté.

Ainsi, dès la déclaration de grossesse ou d'adoption, et pour les collaboratrices dont le congé maternité ou d'adoption débuterait dans les semaines suivant la fin de la période de prise des congés payés, celles-ci pourront bénéficier d'un report exceptionnel de leur solde desdits jours dans les conditions suivantes :

- 10 jours maximum de congés payés pourront être reportés, sous réserve d'avoir pris plus de 12 jours ouvrables continus de congés sur la période légale du 1er mai au 31 octobre précédant le départ en congé maternité ou d'adoption ;
- Les jours ainsi reportés devront obligatoirement être pris directement à la suite de leur congé maternité ou d'adoption.

Ces principes s'appliquent également en matière de jours de réduction de temps de travail dans les mêmes conditions.

Les futurs « autres parents » pourront aussi bénéficier de ce report de 10 jours :

- Selon les mêmes modalités pour le congé d'adoption ;
- Selon les mêmes modalités pour le congé paternité, avec la nécessité toutefois d'informer le manager de ce souhait de report avant le début du congé paternité.

Par ailleurs, les collaboratrices pourront également utiliser leur compte épargne temps dans la limite d'un mois calendaire de congés accolés au congé maternité ou d'adoption. Pour bénéficier de cette modalité d'utilisation du CET, la collaboratrice concernée devra en informer au plus tôt son manager et au minimum, 15 jours calendaires avant le terme de son congé maternité ou d'adoption.

Cette possibilité d'utiliser le compte épargne temps dans la limite d'un mois calendaire pourra également être mobilisée par toute collaboratrice ou collaborateur venant d'être désigné tuteur d'un mineur pour assurer sa protection légale[12]. Une désignation en qualité de tuteur pour la seule gestion des biens du mineur n'est pas suffisante pour ce cas d'utilisation du CET.

Le collaborateur devra en informer au plus tôt son manager et au minimum, 1 mois avant l'utilisation du CET. Cette utilisation devra intervenir au plus tard dans les trois mois de la désignation en qualité de tuteur et sur présentation d'un justificatif.

8.2 Les mesures applicables aux congés maternité, d'adoption et parental

- Une attention particulière en matière d'augmentation de salaire concernant les congés maternité et les congés d'adoption

La loi a prévu un mécanisme de garanties de rémunération pendant la durée du congé maternité ou d'adoption (cf C. trav., art. L. 1225-26 et L. 1225-44). Or, les inégalités de traitement en matière de rémunération sont davantage susceptibles de se manifester durant la période qui suit l'arrivée d'un enfant.

Aussi, dans le cadre du présent accord, il a été arrêté des garanties de rémunération plus protectrices que celles prévues par la loi :

- Chaque salariée de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficiera de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé maternité ou adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle mais également de la moyenne des augmentations individuelles perçues au titre de la campagne de rémunération de l'année suivante.

Les indicateurs suivants seront suivis et présentés lors de chaque négociation annuelle obligatoire sur les salaires (au niveau de chaque périmètre social) :

- Taux des collaborateurs ayant eu un congé maternité, d'adoption ou parental et ayant bénéficié d'une augmentation, par catégorie socioprofessionnelle ;
- Moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et au titre de la campagne de rémunération suivante.

[12] Lorsqu'un tuteur assure la protection légale d'un mineur, celui-ci exerce l'autorité parentale sur l'enfant, le représente dans l'exercice de ses droits civils.

- Des mesures pour améliorer le maintien de rémunération et de la complémentaire frais de santé

    - *Pour les collaboratrices en congé maternité*

Le Groupe SUEZ souhaite harmoniser les règles de maintien de salaire des collaboratrices en congé maternité quelle que soit leur société juridique de rattachement et sous réserve d'une ancienneté minimum de trois mois au sein du Groupe SUEZ.

Ainsi, elles bénéficieront d'un maintien à 100% de leur salaire de base et de leur prime d'ancienneté ainsi que des primes qu'elles auraient perçues si elles avaient continué à travailler, à l'exclusion des primes de rendement et des éléments non assujettis aux cotisations sociales.

    - *Pour les collaborateurs et collaboratrices en congé maternité, d'adoption et parental*

Les parties rappellent que, conformément à l'accord collectif relatif au remboursement complémentaire de frais de santé au sein du Groupe SUEZ :

- La part employeur des cotisations au régime de complémentaire frais de santé est maintenue de droit pour les salariés en congé maternité ou d'adoption ;
- La part employeur est également maintenue pour les salariés en congé parental sous réserve du versement effectif par le salarié de sa quote-part de cotisations.

- Des mesures d'accompagnement lors des congés maternité, d'adoption et parental

Par ailleurs, et afin d'accompagner au mieux les collaborateurs avant et après leur congé maternité, d'adoption ou parental, plusieurs entretiens seront organisés :

- Avant le départ en congé : un entretien avec le manager sera organisé afin d'échanger sur les perspectives prévisibles à l'issue du congé. A l'occasion de cet entretien, les objectifs individuels seront revus et/ou adaptés.

- Au retour du congé : un entretien au retour sera organisé afin de préparer au mieux le retour au travail du salarié. Cet entretien pourra être organisé préalablement au retour du collaborateur si celui-ci est d'accord.

- Entretien RH : les collaborateurs pourront également solliciter un entretien avec la fonction RH s'ils le souhaitent. La possibilité de bénéficier de cet entretien sera rappelée dans le guide de la parentalité relatif aux droits des futurs parents qui sera rédigé.

  Lors des entretiens, il pourra être abordé par les collaboratrices le souhaitant, et plus particulièrement par les collaboratrices réalisant des astreintes, le sujet de l'allaitement. En effet, les collaboratrices allaitant leur enfant et réalisant des astreintes pourront solliciter un aménagement desdites astreintes ou leur suspension provisoire selon le poste concerné, sur présentation d'un justificatif médical et jusqu'aux 6 mois du nouveau-né.

8.3 Les mesures applicables au congé paternité[13]

Le congé de paternité a été instauré en 2002 afin de donner du temps au père auprès de son enfant et de lui permettre ainsi de développer la relation avec son enfant, d'équilibrer les tâches familiales et, partant, de favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Allongé en juillet 2021, il constitue un facteur clé en matière d'égalité professionnelle.

Si les « autres parents » ont de plus en plus recours au congé paternité, il existe encore des freins à sa prise dont notamment la méconnaissance du dispositif de congé paternité et la perte de revenu potentiellement associée au congé.

Dans ces conditions, les parties au présent accord encouragent la prise du congé paternité et prennent les engagements suivants.

Tout d'abord, et afin d'améliorer la connaissance de leurs droits pour les nouveaux « autres parents », le guide de la parentalité mentionné à l'article 8 pourra constituer un outil rappelant l'importance du congé paternité.

Ensuite, les parties conviennent du maintien à 100% du salaire de base et de la prime d'ancienneté ainsi que des primes que les salariés auraient perçues s'ils avaient continué à travailler, à l'exclusion des primes de rendement et des éléments non assujettis aux cotisations sociales, durant les 11 premiers jours calendaires du congé paternité qui suivent le congé de naissance et sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois au sein du Groupe.

Enfin, les parties rappellent que conformément à l'accord collectif relatif au remboursement complémentaire de frais de santé au sein du Groupe SUEZ, la part employeur des cotisations au régime de complémentaire frais de santé est maintenue de droit pour les salariés en congé paternité.

**Article 9 – Des absences spécifiques pour accompagner les difficultés personnelles**

9.1 La possibilité d'avoir du temps pour s'occuper de ses proches

L'espérance de vie s'allonge et les collaborateurs sont de plus en plus confrontés à la nécessité de devoir s'occuper de leurs parents en parallèle de leur activité professionnelle.

De manière plus globale, il peut arriver lors de la carrière professionnelle des collaborateurs que ceux-ci soient confrontés à des évènements imprévisibles nécessitant du temps pour s'occuper de leurs proches.

Dans ce contexte, les parties sont convenues d'accorder, annuellement, un forfait global de 3 jours maximum (consécutifs ou non) d'absence exceptionnelle rémunérée à 100% qui pourra être mobilisé pour les situations imprévisibles suivantes (ledit forfait pourra être utilisé pour différents motifs mais, en tout état de cause, le forfait global de 3 jours dans l'année ne pourra pas être dépassé) :

- Enfant à charge malade ou hospitalisé, âgé au plus de 13 ans révolus et sous réserve de la présentation d'un certificat médical ou d'hospitalisation, présenté au plus tard dans les 48 heures ;
- Enfant de plus de 13 ans et jusqu'à la fin du trimestre civil de leur 28e anniversaire dans les conditions définies à l'article 4.1.1 de l'accord de Groupe frais de santé (sur

[13] Le congé paternité concerne aussi bien le père de l'enfant que la mère en cas de couple de femmes.

présentation de justificatifs) ou, jusqu'à son 21e anniversaire dans le cas contraire, ou conjoint ou mère/père hospitalisé, et sous réserve de la présentation d'un certificat d'hospitalisation au plus tard dans les 48 heures. Ces jours pourront être pris dans les 15 jours suivant la sortie de l'hôpital et pourront également être mobilisés pour la mise en place d'une hospitalisation à domicile.

Il est précisé que la définition du conjoint est la même que la définition retenue dans le cadre de l'accord de Groupe relatif au remboursement complémentaire des frais de santé. Les mêmes justificatifs devront être fournis.

9.2 Le décès d'un ascendant direct ou descendant direct

Lorsque les conventions collectives prévoient des dispositions relatives au décès d'un ascendant ou descendant, celles-ci peuvent être insuffisantes pour permettre au collaborateur de se rendre aux obsèques d'un proche qui résidait loin de lui.

Ainsi, pour les entités ne bénéficiant pas d'un accord collectif ayant des dispositions spécifiques en la matière, les parties conviennent que les collaborateurs concernés disposeront d'un temps de déplacement afférent à cette circonstance dans les conditions cumulatives suivantes :

- Pour un ascendant direct (père ou mère) ou descendant direct (enfant) qui résidait à l'étranger ou dans les DROM & COM :
    - Le temps de déplacement doit nécessiter a minima un trajet aller de 4 heures de train ou de 2 heures d'avion ;
    - Le temps de déplacement (aller-retour) sera rémunéré comme du temps de travail effectif, sur présentation des justificatifs de transport, sans pouvoir dépasser une journée pour l'aller et une journée pour le retour, et au maximum deux jours au total.

- Pour un ascendant direct (père ou mère)[14] ou descendant direct (enfant)[15] qui résidait en France métropolitaine :
    - Le temps de déplacement doit nécessiter a minima un trajet aller de 4 heures de train ;
    - Le temps de déplacement (aller-retour) sera rémunéré comme du temps de travail effectif, sur présentation des justificatifs de transport, sans pouvoir dépasser une ½ journée pour l'aller et une ½ journée pour le retour, et au maximum une journée au total.

Les durées de trajet visées ci-dessus s'entendent de durées de trajet théorique en ayant recours au train ou à l'avion. Les collaborateurs concernés demeureront *in fine* naturellement libres du mode de transport utilisé même si l'éligibilité aux dispositions du présent accord reste appréciée au regard des durées de trajet théorique effectué en train ou en avion.

[14] Un ascendant direct vise aussi bien la mère biologique ou « l'autre parent » biologique que la mère adoptive ou « l'autre parent » adoptif.
[15] Un descendant direct vise aussi bien l'enfant biologique que l'enfant adopté.

9.3 Le recours à la procréation médicalement assistée (PMA) et le don d'ovocytes

Pour rappel, les salariées engagées dans des procédures de PMA et de dons d'ovocytes disposent d'autorisations d'absences légales :

- Concernant la PMA : autorisation d'absences rémunérées pour la salariée (et « l'autre parent » dans la limite de trois examens) afin de réaliser les actes médicaux nécessaires au protocole ;
- Concernant le don d'ovocytes : autorisation d'absences rémunérées pour la salariée afin de réaliser les actes médicaux nécessaires au don.

Ces examens médicaux peuvent engendrer un besoin accru de s'organiser. C'est pourquoi les parties s'engagent à accorder une souplesse horaire spécifiquement pour les jours précédents ou suivants les différents examens dans les conditions ci-après :

- Pour les collaboratrices éligibles au télétravail, un recours au télétravail pourra être convenu d'un commun accord entre le manager et la salariée ;
- Pour les collaboratrices non éligibles au télétravail, des facultés, tels que des aménagements d'horaires, pourront être discutées avec le manager.

Ces dispositions ont vocation à être appliquées pendant la totalité de la durée du protocole de PMA ou du don d'ovocytes.

9.4 L'accompagnement de nos collaboratrices souffrant d'endométriose

L'endométriose est une maladie qui touche environ 1 femme sur 10 en âge de procréer, soit environ 3 à 4 millions de femmes en France. C'est une maladie qui peut avoir un impact sur la vie professionnelle de nos collaboratrices. En effet, si les symptômes de l'endométriose varient d'une femme à l'autre et sont d'une intensité variable, certaines femmes peuvent souffrir de symptômes incapacitants. Ainsi, l'endométriose peut affecter la qualité de vie professionnelle de nos collaboratrices dans toutes ses dimensions. Une meilleure prise en compte des effets de la maladie est source d'égalité professionnelle.

Afin de limiter les positions pénibles et les déplacements susceptibles d'aggraver les douleurs ressenties, nos collaboratrices souffrant d'endométriose pourront dans le respect de l'accord de Groupe sur le télétravail positionner leurs jours de télétravail les jours où elles en ressentent le plus le besoin.

La souplesse de positionnement de ces jours de télétravail n'est cependant pas ouverte à toutes nos collaboratrices, certaines étant affectées à des postes en exploitation. Aussi, s'agissant des salariées qui travaillent en exploitation (exploitation, production sur site, maintenance, collecte, transport et maintenance) et qui occupent un poste nécessitant une station debout prolongée, il sera accordé un jour d'absence rémunéré par mois pour celles d'entre elles souffrant de dysménorrhées incapacitantes liées à l'endométriose.

Cette journée d'absence rémunérée sera octroyée sur présentation d'un justificatif médical d'un spécialiste attestant tant de l'endométriose que des dysménorrhées incapacitantes.

Afin de préserver la vie privée des salariées, le justificatif médical devra être transmis à la fonction RH qui informera elle-même le manager que la salariée est autorisée à s'absenter un jour par mois. Les dysménorrhées incapacitantes liées à l'endométriose n'ayant pas en l'état actuel de la science de traitement définitif, ce justificatif médical n'aura pas à être renouvelé annuellement.

Enfin, pour toutes les salariées souffrant d'endométriose et qui le souhaitent, la fonction RH pourra les accompagner dans leur demande de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RQTH). La RQTH permet de bénéficier de mesures pour l'aménagement des horaires, l'aménagement du poste de travail ou encore d'un appui à une reconversion éventuelle.

**Article 10 – Equilibre des temps de vie**

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle s'inscrit tant dans les préoccupations individuelles des collaborateurs que dans une approche collective de prévention de la santé au travail.

Or, ces temps ne doivent pas avoir vocation à s'opposer dans la mesure où ils sont chacun source de développement et d'épanouissement.

La recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est d'autant plus indispensable que l'usage des outils informatiques et de communication accentue la porosité entre ces temps.

Dans ce cadre, le Groupe SUEZ rappelle sa volonté de poursuivre le développement d'une culture managériale favorable à l'articulation des temps de vie et des règles de collaboration respectueuses des contraintes liées à la vie privée des salariés.

10.1 La rentrée scolaire

Afin de permettre l'accompagnement des enfants lors de la rentrée scolaire et de faciliter l'organisation familiale, les salariés pourront solliciter une souplesse horaire afin d'accompagner lors de cette journée leurs enfants jusqu'aux 12 ans révolus.

Cette souplesse horaire nécessitera une demande préalable auprès de sa hiérarchie au moins 7 jours à l'avance et permettra au collaborateur d'arriver un peu plus tard ce jour-là. Cette souplesse sera autorisée sous réserve que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement du service et selon les modalités de récupération qui seront discutées avec le manager (par exemple, partir plus tard le même jour).

Enfin, l'âge identifié ci-dessus (12 ans révolus), est l'âge qui semble adapté en terme d'autonomie de l'enfant pour faire une rentrée seul. Toutefois, en cas de difficulté particulière le jour de la rentrée pour un enfant plus âgé (par exemple, une suppression de transport ou une jambe cassée), une dérogation à l'âge fixé pourra être sollicitée auprès du manager concerné.

10.2 Le suivi de la charge de travail

Une charge de travail identifiée et adaptée au temps de travail du salarié contribue à sa qualité de vie au travail. Dans cette perspective, les parties souhaitent rappeler et réaffirmer l'importance des principes généraux suivants :

- *Le respect des durées maximales de travail et des temps de repos obligatoire :*

  Les parties rappellent l'importance du respect des durées légales minimales de temps de repos physiologiques (quotidiens, hebdomadaires) et du droit à congés applicables selon la législation et les accords en vigueur. Le responsable hiérarchique doit y veiller particulièrement.

  Les parties rappellent également l'importance d'une prise régulière des congés payés par l'ensemble des collaborateurs. Les managers ont un rôle essentiel dans le suivi de cette prise régulière des congés qui doit permettre un repos effectif du collaborateur.

- *L'importance des échanges entre managers et collaborateurs :*

  Managers et collaborateurs doivent pouvoir échanger librement sur la charge de travail et l'équilibre des temps de vie des collaborateurs. Ces échanges doivent pouvoir être réalisés à tout moment.

  Par ailleurs, la question de la charge de travail et de l'équilibre des temps de vie doit être systématiquement abordée lors des entretiens annuels d'évaluation et de fixation des objectifs. Le cas échéant, cet entretien doit permettre d'identifier les causes éventuelles ayant mené à une charge de travail qui pourrait être ressentie comme excessive et d'y remédier.

- *Le droit à la déconnexion :*

  Conformément à l'accord collectif de Groupe relatif au droit à la déconnexion, les parties rappellent le droit individuel à la déconnexion de tout collaborateur, permettant à chacun de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Il est d'ailleurs souligné la consécration de ce droit au niveau européen par l'accord collectif de Groupe relatif à la santé et à la sécurité conclu le 3 octobre 2024.

  A ce titre, aucun collaborateur n'a l'obligation, en dehors de son temps de travail (sauf période d'astreinte ou situation de crise[16]) de :

  - Donner suite à un message électronique ou un appel téléphonique ;
  - Se connecter à distance aux outils professionnels.

  Par conséquent, sauf en cas d'astreinte ou de circonstances exceptionnelles le justifiant, aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur n'ayant pas donné suite à un message ou à un appel en dehors de son temps de travail.

Enfin, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, il est pris l'engagement de mettre en place un dispositif de saisine facilitée de la fonction RH en raison d'une charge de travail considérée comme trop importante par un collaborateur. Ce dispositif permettra à tout collaborateur d'alerter sur sa charge de travail ou sur ses difficultés de prise des congés payés en raison de sa charge de travail.

---

[16] Conformément à l'accord collectif européen relatif à la santé et à la sécurité conclu le 3 octobre 2024, une situation de crise est une situation dans laquelle une organisation se retrouve dans l'incapacité, en tout ou en partie, de remplir sa mission ou menacée de l'être. C'est une situation qui peut avoir des conséquences d'une particulière gravité sur la continuité des opérations, la réputation ou la réalisation des objectifs stratégiques de l'entreprise et nécessite la mise en place d'une organisation et de moyens « exceptionnels » permettant le retour à la normale des activités.

10.3 L'usage des outils informatiques et de communication

Afin de réguler les flux de courriels et de lutter contre la surcharge informationnelle, SUEZ rappelle l'importance d'un « bon usage de la messagerie électronique ». En effet, chaque collaborateur peut être confronté à l'usage intempestif des outils de communication, les parties souhaitent promouvoir le recours aux bonnes pratiques.

Aussi, les parties souhaitent rappeler les bonnes pratiques suivantes :

- Evaluer la pertinence des destinataires avant d'envoyer un courriel ;
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du mail ;
- Privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail ;
- S'assurer de supprimer les courriels qui sont inutiles afin d'éviter une surcharge des espaces de stockages.

Par ailleurs, les parties s'accordent sur l'importance de sensibiliser les collaborateurs aux évolutions technologiques. Des formations sont régulièrement déployées et le Groupe SUEZ s'engage à un accompagnement des collaborateurs lors des évolutions des outils informatiques.

Différents moyens sont régulièrement mis à la disposition des collaborateurs sur l'intranet du Groupe, qu'ils s'agissent d'aides pratiques sur différents matériels, de formations ou de sensibilisation aux bonnes pratiques.

## Article 11 – Soutien et accompagnement des salariés dans une situation personnelle difficile

11.1 Le don de jours

Le don de jour est un dispositif qui permet à certains salariés se trouvant dans une situation personnelle douloureuse de bénéficier de dons de jours de la part de leurs collègues souhaitant les soutenir dans cette épreuve.

Si ce type de dispositif est encadré dans certaines sociétés du Groupe en France, la majorité des sociétés ne disposent pas de cadre conventionnel en la matière. Face à ce constat, les parties au présent accord ont souhaité mettre en place un dispositif harmonisé afin que tout salarié rencontrant une situation personnelle douloureuse puisse solliciter l'organisation d'un appel au don de jours dans les conditions définies ci-après.

Le dispositif de don de jours mis en place suivra une procédure très simplifiée, afin que le salarié qui rencontre déjà une épreuve douloureuse de la vie ne se heurte pas, de surcroit, à une complexité administrative.

- *Situations éligibles au don de jours*

Afin de pouvoir bénéficier d'un accompagnement par le don de jours, le collaborateur concerné devra justifier être dans l'une des situations définies ci-après :

- La perte d'un enfant ou d'une personne dont il avait la charge effective et permanente de moins de 25 ans ;

- La charge d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade ;
- L'aide d'un proche atteint d'une perte d'autonomie ou d'un handicap au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail ;
- Toute situation d'une particulière gravité validée avec la fonction RH (exemples : catastrophe naturelle, violence conjugale avec mesure d'éloignement du domicile, incendie/inondation du domicile...).

Les documents attestant de la situation concernée seront remis par le salarié à son représentant RH.

- *Organisation du don de jours*

L'organisation du don de jours se veut très simple : le salarié concerné ou son entourage professionnel sollicite le référent RH de son périmètre qui va recevoir le salarié et discuter avec lui de la situation personnelle douloureuse à laquelle il est confronté.

Si les conditions sont effectivement satisfaites, le référent RH lui proposera d'ouvrir l'appel aux dons dans un périmètre de proximité. Il lui sera alors expliqué l'intérêt, dans ce périmètre de proximité, de dévoiler son identité et d'expliquer de manière très synthétique sa situation aux collègues concernés par l'appel au don. En effet, l'expérience passée des appels aux dons organisés a pu démontrer que l'appel au don est plus efficace, tant en termes de nombre de donateurs que de nombre de jours donnés, s'il est organisé auprès des collaborateurs qui connaissent le salarié bénéficiaire. En tout état de cause, aucun appel au don ne sera organisé sans l'accord du collaborateur concerné, de même que son identité ne sera jamais divulguée sans son accord.

Les salariés donateurs volontaires procéderont au don de jours, selon les modalités précisées infra, conformément à la procédure qui semblera le plus adéquate au référent RH compétent (simple mail, formulaire de don, etc.)

- *Salariés donateurs*

Dans le cadre de la campagne d'appel au don, tout collaborateur appartenant à la même entreprise que le salarié concerné pourra donner anonymement et sur la base du volontariat des jours de congés acquis. Afin de préserver le repos des salariés donateurs, une limite à 6 jours ouvrables donnés par an est fixée.

Les jours de congés ou de repos pouvant être cédés sont les suivants :

- les congés payés annuels légaux acquis excédant 24 jours ouvrables (5e semaine de congés payés) ;
- les jours de congés payés conventionnels acquis ;
- les congés d'ancienneté ;
- les jours de repos de l'année en cours accordés au titre de la réduction du temps de travail ;
- les jours de repos compensateur (a minima, un jour entier étant précisé qu'un jour de repos compensateur équivaut à 7 heures).

- *Abondement de l'employeur*

Pour tout salarié qui bénéficiera du dispositif de don de jours, l'employeur abondera de 3 jours sous la forme d'absences autorisées payées. Ces trois jours seront utilisés en priorité et seront ensuite utilisés les jours donnés par les collaborateurs.

- *Utilisation des jours donnés*

Tous les salariés donateurs réalisent leurs dons en jours et les jours sont donnés de manière définitive. La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un collaborateur, quel que soit son salaire, correspond à un jour d'absence rémunérée pour le collaborateur bénéficiaire.

La prise des jours d'absence se fait par journée entière (ou demi-journée), dans la limite du nombre de jours donnés et dans la limite absolue de 30 jours ouvrés pour un même événement.

Si les jours donnés venaient à ne pas être tous utilisés, le solde de jours restant serait valorisé au taux du salaire du salarié bénéficiaire et serait reversé au profit d'une association choisie d'un commun accord avec lui.

**Article 12 – Lutte contre la discrimination, le harcèlement sexuel et moral et les violences conjugales**

12.1 Discrimination et diversité

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au principe d'égalité, de diversité ainsi que leur ferme opposition à toute forme de discrimination.

Les parties au présent accord s'engagent à promouvoir les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle au sein de toutes les entités du Groupe afin de favoriser les prises de conscience, modifier les comportements au quotidien et faciliter l'acceptation des différences.

Dans la continuité de cette politique, le Groupe s'engage à ce que tout collaborateur réalisant un changement d'identité de genre bénéficie d'un accompagnement RH tant pour les démarches administratives au sein de l'entreprise (bulletin de paie, mutuelle, etc.) que pour faciliter au maximum l'acceptation de ce changement par son équipe.

12.2 La lutte contre le harcèlement

Attaché au respect de la dignité de tous ses collaborateurs et au fait de permettre à tous d'être dans un environnement de travail respectueux et bienveillant, le Groupe SUEZ prohibe toute forme de harcèlement sur le lieu de travail.

Toute relation de travail doit être emprunte de respect mutuel à tous les niveaux et en toutes circonstances et toute situation de travail qui se déroulerait, y compris de manière ponctuelle, dans un environnement contraire aux valeurs de respect et de dignité ne peut être acceptée.

- *Rappel des engagements pris dans le cadre de l'accord collectif relatif à la santé et à la sécurité au sein du Groupe SUEZ au niveau européen, conclu le 3 octobre 2024*

Dans le respect de l'accord collectif relatif à la santé et à la sécurité applicable au niveau européen au sein du Groupe SUEZ, une procédure d'enquête harcèlement est appliquée au niveau du Groupe en France. Dans ce cadre, des indicateurs chiffrés sur le nombre d'enquêtes réalisées par la fonction RH seront suivis. Il est précisé que l'indicateur lié au nombre d'enquêtes harcèlement présenté pour la France sera communiqué à la commission de suivi au terme de chaque année d'application de l'accord.

Il est par ailleurs rappelé qu'un référent violence / harcèlement pour tout le périmètre européen sera également désigné parmi les membres du Comité d'entreprise européen.

Par ces engagements pris dans le cadre de l'accord collectif de Groupe au niveau européen, le Groupe SUEZ réaffirme sa volonté de lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail, au-delà des frontières françaises.

- *Engagements complémentaires pris dans le cadre du présent accord*

Il est rappelé que dans le cadre de la politique de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi a imposé la désignation par le CSE, parmi ses membres, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. L'objectif poursuivi par la création de ce référent est d'identifier un membre du CSE dont la mission est de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Pour remplir au mieux sa mission, le référent bénéficie de mesures de formation prévues par la réglementation à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18).

Afin de compléter son socle de formation réglementaire, la Direction des Relations Sociales du Groupe propose d'organiser tous les quatre ans au bénéfice des référents nouvellement désignés (à l'issue du cycle global de renouvellement des instances CSE) une présentation du dispositif d'enquête harcèlement applicable au sein du Groupe. Cette présentation sera également l'occasion de revenir sur les notions juridiques clés et d'organiser un temps d'échange afin de répondre à leurs éventuelles interrogations.

Par ailleurs, les parties souhaitent souligner que le référent harcèlement est, au sein de l'instance du CSE, l'interlocuteur privilégié des salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Aussi :

- Il est rappelé que le nom de ce référent doit être affiché dans les locaux de l'entreprise afin que les salariés puissent l'identifier parmi les élus du CSE ;
- La commission santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'elle existe, pourra inviter à ses réunions ce référent, lorsqu'un sujet relevant de son domaine de compétence doit être abordé.

12.3 Les violences conjugales ou domestiques

Dans le cadre de leur négociation européenne, les partenaires sociaux européens et la direction ont décidé de s'emparer du sujet des violences conjugales, sujet sociétal majeur dépassant nos frontières.

Ils ont ainsi affirmé leur condamnation de toutes les violences conjugales ou domestiques à l'égard des femmes et des hommes, indépendamment de leur impact sur le travail et ont retenu la définition commune suivante des violences conjugales ou domestiques :

> « *Tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime* »[17].

[17] Définition adoptée par Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, également appelée « la Convention d'Istanbul »

Le Groupe SUEZ reconnaît par ailleurs que ces violences peuvent avoir un réel impact sur le travail pour les collaborateurs qui en sont victimes. En effet, elles peuvent avoir un impact sur le travail en raison du stress et des traumatismes qu'elles provoquent.

Des mesures ont donc été instaurées par l'accord collectif européen conclu. Parmi les dispositifs instaurés par l'accord collectif de Groupe au niveau européen et pleinement applicables sur le périmètre français, il est rappelé la possibilité pour tout collaborateur de se voir octroyer-:

- Une avance sur salaire dont le montant et les modalités seront définis au cas par cas avec la fonction RH conformément à la loi ;
- L'arrêt du télétravail au domicile ou l'organisation d'un télétravail dans un lieu tiers dans la mesure du possible ;
- Un changement de lieu de travail, après justification d'une décision de justice d'éloignement du conjoint, étant précisé que le changement de lieu de travail sera réalisé dans la mesure du possible et sous réserve de l'adaptabilité du poste du collaborateur concerné ;
- Un service d'assistance sociale ou professionnel assimilé, pour les entreprises et établissements qui disposent de ce service.

Dans le cadre du présent accord, et parce que les victimes de violences conjugales sont malheureusement souvent confrontées à la nécessité de devoir engager des frais financiers conséquents, les parties sont convenues de la possibilité de solliciter auprès de la fonction RH, les mesures complémentaires suivantes :

- Pour les salariés qui en bénéficient, la possibilité d'utiliser les jours issus de leur compte-épargne temps, dans la limite d'un mois calendaire ;
- La possibilité d'obtenir un prêt social à 0%, dans des situations d'extrême urgence afin de permettre à la victime de s'éloigner physiquement de l'auteur des violences et faire face aux dépenses immédiates en attendant de trouver des solutions durables (sous conditions de ressources). Cette aide pourra venir en complément des aides légales (aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales versée par la CAF par exemple).

Enfin, il est rappelé qu'une situation de violences conjugales permet le déblocage anticipé du PEG et des avoirs détenus dans le FCPE Go Suez.

## CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

### Article 13 – Portée de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-5 du code du travail, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet, à savoir toute disposition résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, de plans d'actions, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprises et d'établissements compris dans le champ d'application du présent accord relatif à la Qualité de vie et conditions de travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En revanche, toute disposition qui n'entre pas dans le champ d'application du présent accord relatif à la Qualité de vie et conditions de travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tels que les congés d'ancienneté, de mariage, sans solde, sera conservée.

De plus, par exception au premier alinéa du présent article, certaines dispositions de certains accords d'entreprise dont le champ d'application est couvert par le présent accord, seront conservées au bénéfice des collaborateurs de ces entités juridiques. Il s'agit des dispositions suivantes :

- Concernant la société SUEZ Eau France :
  - Le dispositif d'horaire individualisé pouvant être sollicité au retour du congé maternité ou d'adoption, pour une période temporaire lors des 6 mois suivants le retour, conformément à l'article 8-2 de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail et l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 13 juillet 2021 ;
  - La faculté d'aménagement des horaires de travail la semaine des premières séances de préparation à l'accouchement lorsqu'elles ne se situent pas pendant le congé prénatal, conformément à l'article 8-2 de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail et l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 13 juillet 2021 ;
  - Le fonds de solidarité mis en place dans le cadre de l'accord favorisant la solidarité et l'entraide par le don de jours de repos sera utilisé jusqu'à épuisement.

- Concernant l'UES composée des sociétés SUEZ SA et SUEZ Holding :
  - La proposition de différents types de services, tels que des accueils réguliers ou ponctuels en crèche ou centre de loisirs pour les enfants des collaborateurs, conformément à l'article 10.2.2 de l'accord UES Suez 2020-2024 relatif à l'égalité professionnelle & à la qualité de vie au travail conclu le 4 mars 2020 ;
  - L'extension de la prime de mariage et du congé de mariage prévus aux articles 22 et 31 de l'accord d'entreprise du 22 juin 2000 pour les couples pacsés, conformément à l'article 10.2.3 de l'accord UES Suez 2020-2024 relatif à l'égalité professionnelle & à la qualité de vie au travail conclu le 4 mars 2020.

- Concernant l'UES composée des sociétés SUEZ International et Degrémont France :
  - La possibilité de bénéficier d'un service d'accueil occasionnel en crèche de courte durée pour les enfants des collaborateurs âgés de 4 mois à 3 ans conformément aux dispositions de l'article article VI 1 A de l'accord sur

l'égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail conclu le 22 janvier 2020 ;

- La possibilité de reprendre à mi-temps (rémunéré 100%) pour les collaboratrices revenant de congé maternité pendant la première semaine de reprise, conformément aux dispositions de l'article VI 1 F de l'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail conclu le 22 janvier 2020.

**Article 14 – Suivi de l'accord**

Les Parties conviennent de réunir annuellement une Commission de Suivi du présent accord, composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la direction. Les coordinateurs syndicaux de groupe des organisations syndicales signataires auront la qualité d'invités permanents et pourront également participer aux réunions de la commission.

Cette commission aura notamment pour mission le suivi des indicateurs conformément aux dispositions du présent accord et le suivi de la déclinaison du présent accord au sein des différentes sociétés du Groupe concernées.

**Article 15 – Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de quatre ans. Il cessera de produire tout effet à son terme et ne sera pas reconductible tacitement.

**Article 16 – Révision et dénonciation de l'accord**

En application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande d'une ou plusieurs parties signataires du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment pour les parties signataires selon les dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail. Une telle dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

**Article 17 – Publicité et formalités de dépôt**

Un exemplaire original du présent Accord est établi pour chaque Partie et est notifié aux Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe Suez.

Le présent Accord fera également l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du Ministère du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

LG



L.C NB

Fait à Paris La Défense, le 17 juillet 2025

**Pour la direction du Groupe Suez**

Monsieur Laurent-Guillaume GUERRA

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

Pour la C.F.D.T
Monsieur Alexandre MASSONI

Pour la C.F.E. - C.G.C
Monsieur Eric GUILLEMETTE

Pour la C.F.T.C
Monsieur Pierre SALAÜN

Pour la C.G.T
Monsieur Ludovic CASTAN

Pour FO
Monsieur Noui BOURAHLI