

ACCORD DE GROUPE SUR LES PRINCIPES FONDAMENTAUX EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE

PREAMBULE

Les signataires de cet Accord entendent définir les principes fondamentaux en matière de Santé & Sécurité au travail au sein des sociétés du Groupe SUEZ ENVIRONNEMENT.

Il s'inscrit dans les valeurs d'exigence, d'engagement, d'audace et de cohésion du Groupe, dans son ambition de performance environnementale, dans sa promotion de croissance verte et dans son engagement pour un développement durable.

Cet Accord traduit la volonté du Groupe d'améliorer la santé et la sécurité de ses employés. Il vise, au-delà du respect de ses obligations légales, d'assumer ses responsabilités envers les différentes parties prenantes dans les pays où le Groupe est présent.

Il est complété par un plan d'action à moyen terme fixant les objectifs chiffrés et des actions de déploiement du présent Accord et des Règles de Groupe.

Notre Devoir

« Faire de chacun, dirigeant, manager, salarié... un acteur engagé de sa santé, de sa sécurité et de celles des autres. »

En effet, les activités du Groupe sont essentielles à la vie. La santé et la sécurité sont pour les signataires du présent Accord des exigences fondamentales.

A ce titre, trois défis permanents doivent être relevés par tous :

- Préserver l'intégrité des personnes et des biens¹

Nos métiers sont exercés dans le respect de la sécurité, de la santé physique et psychique des personnes. Notre engagement dans la mise en œuvre d'une culture Santé & Sécurité commune doit permettre une amélioration continue dans l'efficacité de nos actions de sorte à sécuriser nos activités pour qu'elles ne soient pas à l'origine d'un accident ou d'une maladie.

Ceci concerne tous les salariés et intérimaires, les clients, partenaires, prestataires et tiers.

- Favoriser les conditions de travail et la santé

La protection de la santé requiert d'assurer à chaque salarié ou à chaque intervenant sur nos activités (prestataire, intérimaire...) les meilleures conditions de travail.

L'accent doit être mis en particulier sur la prévention des facteurs de risques liés :

- * aux agents physiques, chimiques et biologiques,
- * aux troubles musculo-squelettiques (TMS),

¹ Biens : il s'agit des patrimoines matériels et immatériels qui peuvent être détruits ou impactés à la suite d'un accident de travail ou industriel.





- * aux facteurs psychosociaux²,
- * aux risques de fatigue liés à certaines situations et conditions de travail, plus spécifiquement les horaires particuliers et les déplacements routiers³.

- Améliorer la santé et la sécurité par le professionnalisme de tous

La santé et la sécurité sont au cœur des exigences de professionnalisme. Le professionnalisme nécessite compétence, rigueur, recherche du travail bien fait, anticipation et innovation. Il conforte l'image du Groupe auprès des clients et de la collectivité et augmente notre performance. La formation de tous joue un rôle essentiel et doit être utilisée pleinement.

La prévention des risques pour la santé et la sécurité préserve les vies humaines et les patrimoines matériels et techniques. Ces derniers doivent être maintenus en bon état de fonctionnement. La prévention des risques pour la santé et la sécurité contribue de façon significative à la réussite du Groupe dans tous les domaines.

CHAPITRE 1 - PRINCIPES

Article 1.1. - Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux filiales européennes, intégrées globalement dans le périmètre de consolidation de SUEZ ENVIRONNEMENT et celles dans lesquelles le Groupe exerce une influence dominante.

Hors Europe, ces principes seront intégrés à la politique Santé/Sécurité des filiales détenues à plus de 50 % par le Groupe ou dans lesquelles le Groupe exerce une influence dominante.

Article 1.2. - Principes

L'amélioration continue des résultats en santé et sécurité au travail et sécurité industrielle repose sur le respect des 8 principes fondamentaux :

1. Prise en compte des risques dans tout processus de décision

Avant toute décision (projet, acquisition, investissement, exploitation, organisation importante, contrat avec un client,...) il faut identifier et évaluer les risques afin de les maîtriser.

La prise en compte des risques doit également être un critère prépondérant, intégré dans l'ensemble des processus du Groupe et notamment dans les processus d'achats.

La santé et la sécurité des personnes doivent prévaloir sur la continuité des prestations. Les ressources doivent être cohérentes avec les engagements en santé/sécurité.

2. Démarche participative à la prévention des situations à risque

La prévention des accidents se fonde sur le constat que le nombre d'accidents, d'incidents, de dysfonctionnements et de situations dangereuses sont liés.

L'identification des situations à risque et la mise en place d'actions préventives et correctives nécessitent une participation active et conjointe de la Direction, des experts en santé/sécurité, des salariés et de leurs représentants dans les instances dédiées ou organisations syndicales selon les pays pour aboutir à la diminution durable du nombre de situations et de comportements à risque.

² Risques psychosociaux : les risques psychosociaux au travail recouvrent un ensemble de phénomènes prenant leur source dans l'environnement professionnel et l'organisation du travail. Les risques psychosociaux font référence à de nombreuses situations : stress, harcèlement moral, violence, souffrance, etc.

³ Horaires particuliers : travail posté, travail de nuit, en rotation, intervention d'astreinte...



L'analyse partagée par ces différents acteurs, des accidents, d'incidents et des situations dangereuses qui en est faite doit mener à la recherche et au traitement des causes profondes techniques, organisationnelles, humaines et relatives à l'environnement de travail.

3. Promotion d'un climat de confiance et d'échange

L'implication attendue de chacun nécessite de promouvoir un climat de confiance et d'échange associant l'ensemble du personnel à la prévention des risques et favorisant une véritable culture commune de santé sécurité.

La motivation de chacun est favorisée par l'encouragement des propositions en matière de prévention, la pédagogie et la valorisation des succès.

Dans cet esprit, l'identification des erreurs est source de progrès. Elles proviennent le plus souvent de causes organisationnelles et humaines.

Par ailleurs, le Groupe SUEZ ENVIRONNEMENT s'engage à porter assistance à tout salarié qui serait juridiquement mis en cause sur des aspects de santé et de sécurité liés à son activité professionnelle - à l'exclusion de l'intention de nuire ou du non-respect volontaire de la réglementation en matière de Santé & de Sécurité -, en concertation avec le salarié concerné.

4. Hiérarchisation de la prévention

Cet engagement consiste dans l'ordre à :

- * Eliminer les risques à la source en analysant en amont des situations de travail qui doivent prendre en compte notamment les caractéristiques intrinsèques des collaborateurs (critères physiques, sexe, âge...),
- * Diminuer la probabilité d'occurrence de l'événement redouté par des mesures de prévention visant à limiter l'exposition aux risques à un niveau conforme au principe d'optimisation ALARP- As Low As Reasonably Practicable,
- * Mettre en place des dispositifs de protection collectifs pour réduire la gravité potentielle de l'événement redouté,
- * Porter les équipements de protection individuelle.

5. Intercomparaison, partage et retour d'expérience

La comparaison interne et externe (benchmark) ainsi que le retour d'expérience permettent de détecter et partager les bonnes pratiques ainsi que d'accroître notre capacité à agir dans le domaine de la prévention. Ils tiennent compte en particulier de l'analyse des accidents, incidents, dysfonctionnements industriels, situations dangereuses et risques pour la santé.

6. Niveau de prévention et de protection pour nos prestataires au moins équivalent à celui de nos salariés

Les prestataires et intervenants contribuent à la qualité de nos activités et à la sécurité de nos procédés. Dans ce cadre, nous devons définir par écrit, promouvoir avec eux les conditions de santé et de sécurité en ligne avec nos exigences et en assurer le suivi.

Afin de limiter les risques, on veillera en particulier à limiter le nombre de niveaux de sous-traitance.

7. Respect des réglementations et des règles internes

La conformité aux réglementations locales est une obligation. De plus, des règles Groupe s'appliquent à toutes les entités quelles que soient leur implantation et les circonstances. Elles imposent un niveau minimal pouvant aller au-delà des exigences locales.

Ces réglementations, règles ou consignes doivent être connues, comprises et respectées par tous ceux qui ont à les appliquer.

Les erreurs pourront être sanctionnées en tant que fautes, si, après analyse approfondie, elles sont intentionnelles et/ou répétées.



8. Préparation à la gestion de crise

Chaque entité, quelle que soit sa taille, élabore, en association avec les représentants du personnel, un plan d'urgence interne qui assure la continuité des opérations, si tant est que la santé et la sécurité des salariés ne soient pas compromises, qui doit comporter :

- * les procédures d'alerte et les procédures d'évacuation,
- * les ressources nécessaires pour couvrir et maîtriser toutes les situations d'urgence prévisibles,
- * l'organisation de la gestion de crise incluant un plan de continuité d'activité.

Le maintien du caractère opérationnel des plans d'urgence internes doit être vérifié régulièrement par des exercices appropriés. Le retour d'expérience de ces exercices et des incidents ou accidents réels alimenteront le processus d'amélioration continue.

CHAPITRE 2 – LES POINTS D'APPUI

La démarche de prévention s'appuie sur l'implication des managers et de chacun, le dialogue social, un dispositif de management et de communication. Elle doit favoriser le renforcement d'une culture commune en matière de santé/sécurité du Groupe.

Article 2.1. - Implication des managers

L'engagement des managers dans le domaine de la santé et de la sécurité consiste en particulier à :

- * Assurer un environnement de travail sain et sûr par l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques,
- * Clarifier et formaliser les rôles et responsabilités de chacun,
- * Attribuer le travail en s'assurant de l'adéquation des compétences et de l'organisation à la charge de travail en prenant en compte les spécificités, notamment physiques, de chacun,
- * Assumer directement la responsabilité opérationnelle de la sécurité avec l'appui des experts,
- * Élaborer les consignes, les faire connaître, s'assurer de leur bonne compréhension et contrôler leur application par tous les moyens appropriés,
- * Former et développer les compétences :
 - de la hiérarchie au management de la santé et de la sécurité,
 - du personnel, à l'évaluation des risques et à l'application des consignes associées.
- * Mobiliser les salariés, individuellement et collectivement, dans une démarche participative d'amélioration continue,
- * Montrer l'exemple par son comportement, son professionnalisme, sa rigueur,
- * Démontrer son engagement par sa présence régulière sur le terrain et au milieu des équipes,
- * Suspendre ou arrêter une activité si elle ne peut être exercée dans des conditions de santé et sécurité requises,
- * Intégrer, accompagner et soutenir les salariés handicapés et ceux reprenant leur activité après un accident ou une maladie.

Article 2.2. - Implication de chacun

La santé et la sécurité demandent la participation de chacun, quelle que soit sa place dans l'entreprise. Cela consiste concrètement à :

- * Comprendre et appliquer les règles et consignes,
- * Participer activement aux formations, pour développer les compétences à l'évaluation des risques et à l'application des consignes associées,
- * S'assurer que les risques liés à l'exercice de son activité ont bien été identifiés et évalués avant chaque intervention. En cas de danger grave et imminent, cesser son activité,
- * Veiller activement à sa santé, à sa sécurité et à celle des autres,
- * Faire connaître aussi bien les situations dangereuses que les bonnes pratiques,

(Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'CAN FRIE', 'AC BT R # 4', and 'W' with a registered trademark symbol.)



- * Prendre des initiatives et proposer des améliorations,
- * Localement et régionalement, assurer une représentation salariale dont les membres sont désignés, élus ou mandatés par les comités de représentation salariale dans chaque instance traitant des questions de Santé & de Sécurité.

Article 2.3. - Rôle du Groupe de Travail Santé & Sécurité & Dialogue Social

La santé et la sécurité sont des enjeux collectifs de cohésion sociale, qui nécessitent une volonté de dialogue et de concertation de toutes les parties.

Les organisations syndicales signataires du présent Accord mandatent le CEE qui assurera le suivi de cet Accord par le biais du Groupe de Travail Santé & Sécurité qui disposera des informations et des outils nécessaires.

Au niveau de SUEZ ENVIRONNEMENT, le Groupe de Travail Santé & Sécurité du CEE :

- * Veille au respect des principes et engagements du présent Accord ainsi que des accords conclus de niveau Groupe relatifs à la santé/sécurité. Il dresse annuellement un bilan de l'application de la politique Santé & Sécurité,
- * Suit et peut proposer des indicateurs inhérents à la politique Santé & Sécurité du Groupe et propose des actions d'amélioration le cas échéant,
- * Est informé préalablement de toute évolution ou adaptation significative de la politique Santé & Sécurité du Groupe,
- * Réalise une restitution de ses réflexions/travaux auprès du CEE,
- * Suit l'évolution des performances du Groupe en matière de santé sécurité au travail, dans le respect des dispositions légales et des recommandations de l'Organisation Internationale du Travail,
- * Réalisera une fois par an au CEE un bilan de son activité, en particulier du suivi de la mise en œuvre des engagements et des principes de l'Accord : le CEE pourra ainsi assurer le suivi de l'Accord et proposer des actions d'amélioration,
- * Peut inviter une fois par an, dans le cadre des échanges en matière de Santé & de Sécurité, jusqu'à 2 représentants d'une activité présente hors du périmètre Europe sur proposition de la Direction ou du Groupe de Travail.

Localement dans chaque entité, les instances en matière de santé sécurité au travail composées de représentants des salariés ou d'organisations syndicales selon les pays et de représentants des directions, avec l'appui des médecins du travail et des experts de la filière santé sécurité, suivent l'évolution des résultats en santé sécurité au travail, et sont associées à l'identification des situations à risque, à la planification et au suivi des actions de prévention.

Article 2.4.- Le dispositif de Management et de Communication

2.4.1. - Le dispositif de Management

Le Groupe s'engage dans la mise en place dans chaque entité d'un système de management propre, basé sur les principes de la Politique Santé & Sécurité, de l'amélioration continue, de l'évaluation et du traitement des risques liés à ses activités. Il repose sur le dialogue social et le dispositif suivant :

- * L'établissement des Règles Santé & Sécurité de niveau Groupe, et/ou BU's,
- * La définition annuelle des axes de progrès et des objectifs qualitatifs et quantitatifs,
- * Ces dispositions sont prises de façon concertée entre la Direction de SUEZ ENVIRONNEMENT d'une part et les BU's d'autre part,
- * Un Plan d'Action à Moyen Terme sur au moins 3 ans, actualisé annuellement,
- * L'évaluation régulière du système de management (auto-évaluation, audit interne et externe) doit permettre de s'assurer de la prise en compte effective des principes et engagements du présent Accord,

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'OAM', 'Frite', and 'R']

- * Une revue de direction a minima annuelle,
- * Le contrôle interne, en particulier, à l'aide du référentiel Santé & Sécurité SUEZ ENVIRONNEMENT décliné par le réseau mutualisé de la filière Santé & Sécurité et l'audit interne suivant les thématiques retenues,
- * L'évaluation annuelle des managers sur leur niveau d'implication à améliorer la santé et la sécurité, sur leurs résultats et ceux de leurs équipes.

Par ailleurs, et sans porter atteinte aux dispositifs existants, et afin de développer le Dialogue social et le partage des bonnes pratiques par le retour d'expérience, le Groupe mettra en place des réunions formelles (hormis en France) d'échanges et de partage au niveau national entre les représentations salariales (élues, désignées ou mandatées) et managériales en charge de la santé/sécurité au minimum une fois par an. Il incombera aux représentations salariales de faire un retour au Groupe de Travail Santé & Sécurité. Les modalités de mise en œuvre seront définies en Groupe de Travail.

2.4.2. - Le dispositif de communication et d'échanges

Un dispositif de communication ascendant et descendant est essentiel. Il doit favoriser :

- la connaissance :
 - * de notre politique santé et sécurité,
 - * des objectifs poursuivis,
 - * et de nos résultats,

Pour ce faire, une enquête - dont les modalités seront définies par le Groupe de Travail Santé & Sécurité et en accord avec la Direction -, sera mise en place a minima tous les 4 ans afin de mesurer le degré de connaissance et la perception des salariés sur ladite politique. Une première enquête servant de base de référence aura lieu au cours du premier mandat du CEE.

- le partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques internes et externes.

La communication doit être transparente, concrète, positive, participative, pour renforcer la culture santé/sécurité. Elle doit permettre une réponse à toute question Santé & Sécurité soulevée par le personnel.

Nous devons aussi communiquer sur la prévention des risques avec nos clients, nos prestataires et plus largement avec les tiers impactés par nos installations et activités. La communication doit s'étendre à l'ensemble des clients utilisateurs de nos produits et services et des publics concernés.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

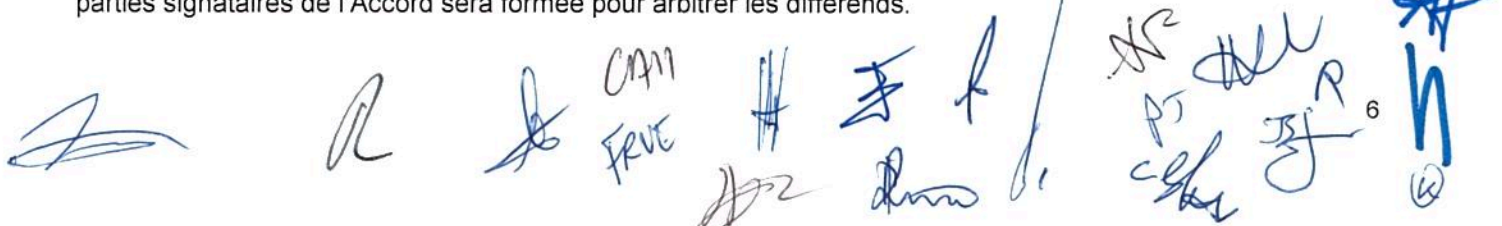
Article 3.1. - Suivi de l'Accord

Le Groupe de Travail Santé & Sécurité est chargé du suivi de l'Accord dans les conditions précisées à l'article 2.3. du présent Accord. Il appartiendra au Groupe de Travail de définir les indicateurs ainsi que les modalités de suivi et de contrôle.

Article 3.2. - Interprétation, révision et dénonciation

Compte tenu du fait que cet Accord sera traduit dans plusieurs langues, seule la version rédigée en français (version signée) fait foi entre les parties signataires. Seules les questions d'interprétation relatives au présent Accord relèvent du Groupe de Travail mentionné ci-dessus.

A défaut de consensus en Groupe de Travail sur l'interprétation, une commission ad hoc réunissant les parties signataires de l'Accord sera formée pour arbitrer les différends.





En application de l'article L.2222-5 du Code du travail, le présent Accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent Accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Le présent Accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires selon les dispositions des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Une telle dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'Accord.

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

Article 3.3. - Entrée en vigueur et durée de l'Accord.

L'Accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Nanterre et du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre. L'Accord est conclu pour une durée indéterminée avec une évaluation tous les 4 ans par les signataires du présent Accord et en présence d'un membre du réseau Santé & Sécurité lors d'une réunion spécifique.

Article 3.4. - Dépôt de l'Accord

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

A Barcelone, le 12 juin 2014

Pour SUEZ ENVIRONNEMENT et ses filiales remplissant les conditions définies à l'Article 1.1. de l'Accord,

Monsieur Jean-Louis CHAUSSADE
Directeur Général

Monsieur Denys NEYMON
Directeur des Ressources Humaines

Pour les fédérations européennes :


EPSU

M. Jan Willem GOUDRIAAN


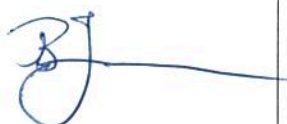
INDUSTRIALL

Mme Isabelle BARTHES

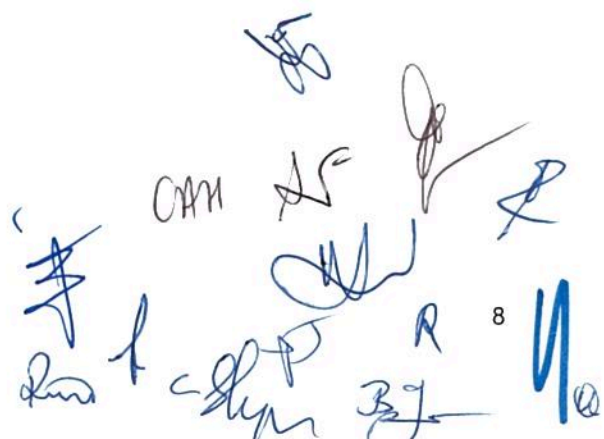
Pour la France

Pour la C.F.D.T.,  Taha BOUDJADA	Pour la C.F.E.- C.G.C.,  Fabrice AMATHIEU	Pour la C.F.E.- C.G.C.,  Fernando ALADRO	Pour la C.G.T.,  Franck REINHOLD von ESSEN	Pour la C.G.T.,  Catherine ANTENOR-HABAZAC
Pour la C.F.T.C.,  Philippe JACQ	Pour F.O., Jean-Luc VIGNON			



Pour l'Allemagne :

 M. Hans-Jürgen DEBUS	 M. Boris JEHN
---	--

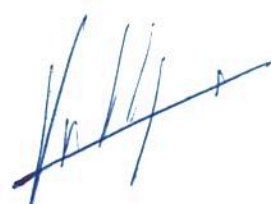






Pour la Belgique :

	
<p>M. Walter DE BRUYN</p>	<p>M. Paul FOBE</p>

Pour l'Espagne :

	
<p>M. Vincente JORGE DÍAZ-CARRALERO</p>	<p>M. Enric AMIGUET ROVIRA</p>

Pour la Finlande :


<p>M. Jyrki TYRY</p>

Pour l'Italie :



<p>M. Antonio ZAGARI</p>



 PS A 9




Pour le Luxembourg :




M. Patrick SEEBALD

Pour les Pays Bas :



M. Ronald KOMEN

Pour la Pologne :



Krzysztof
NALEWCZYNSKI

Pour la République Tchèque :



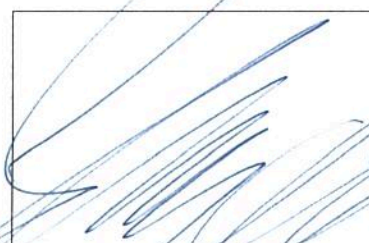
Pavel RUZICKA

Pour Le Royaume Uni :

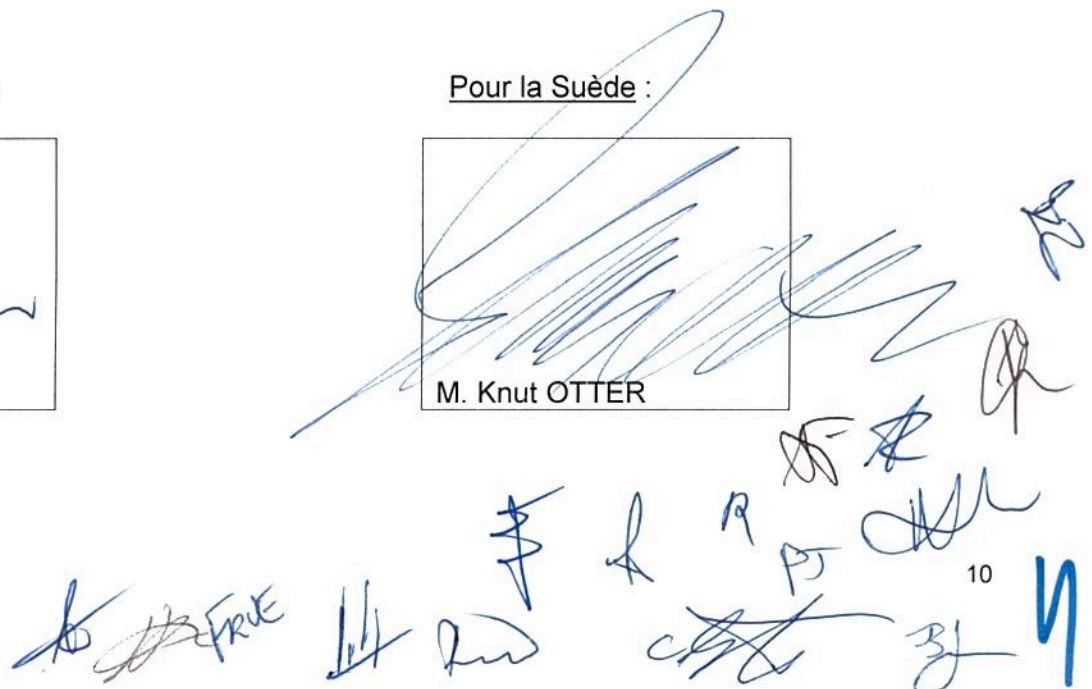


M. Clive STEPHENS

Pour la Suède :



M. Knut OTTER



10