

**ACCORD EUROPEEN
DU GROUPE GDF SUEZ
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Préambule

Dans le prolongement de la signature de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable, GDF SUEZ et ses partenaires sociaux européens souhaitent développer leur dialogue social dans le domaine de la responsabilité sociale et plus particulièrement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La politique de responsabilité sociale répond à une exigence tant de solidarité que de bonne gestion des ressources humaines. La promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour GDF SUEZ.

Réaffirmant :

- que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit humain fondamental reconnu tant au niveau international que communautaire ;
- que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles se fonde l'Union européenne, qui est tenue de l'intégrer à toutes ses activités¹ ;
- que la Charte des droits fondamentaux² souligne cette égalité et interdit toute discrimination sexuelle.

Reconnaissant :

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

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

¹ articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne, article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

² article 23

Regrettant cependant :

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

Les parties conviennent qu'il est donc nécessaire de prendre de nouvelles mesures, comme l'indique la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale et l'accès des femmes aux postes de décision.

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

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

L'égalité professionnelle sert la performance économique et sociale du Groupe, sa cohésion et contribue également à l'évolution des mentalités dans la société civile.

En tant qu'acteur dans la vie de ses salariés, de ses clients et de ses fournisseurs, GDF SUEZ doit s'engager fermement et visiblement en faveur de l'égalité des chances et appliquer concrètement ce principe, facteur actif d'attractivité et de fidélisation pour tous ces acteurs.

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

³ Dans l'ensemble de l'Union européenne, les écarts salariaux horaires entre les femmes et les hommes sont de 17,4 % (source Eurostat).

ARTICLE 1 - Objet de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- est une préoccupation d'entreprise et un engagement renvoyant à des questions juridiques, de modes de vie, d'organisation du travail et de politiques de développement professionnel (dont l'évaluation des compétences) ;
- est également une préoccupation des partenaires sociaux, qui implique un dialogue social sur ce thème ;
- intègre la totalité des thèmes relevant de la lutte contre les discriminations, notamment en matière d'égalité salariale, et veille à ce que le phénomène dit du plafond de verre⁴ disparaisse au profit d'une évolution de carrière pour les femmes équivalente à celle des hommes au seul regard de leurs compétences professionnelles ;
- conduit le Groupe à s'interroger sur l'organisation et la flexibilité du travail pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés tout en veillant au développement de la performance des sociétés qui le composent.

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

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- une égalité salariale entre les femmes et les hommes prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération à conditions de travail identiques ;
- un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes.

Le Groupe GDF SUEZ s'engage à cet égard à faire évoluer les mentalités et les comportements.

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

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

Les parties conviennent d’agir simultanément sur les différents leviers d’action évoqués dans le présent accord afin de lutter contre les idées reçues et de promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe.

La diversité des pays représentés au périmètre européen de GDF SUEZ constitue une opportunité et une richesse pour l’affirmation des engagements du Groupe. La prise en compte des différences culturelles, sociales, économiques et réglementaires nécessite une approche volontariste et pragmatique, dans la mise en œuvre de ces engagements.

ARTICLE 2 - Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique à la société GDF SUEZ SA ainsi qu’à l’ensemble de ses filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation de GDF SUEZ ou qui sont détenues à plus de 50%, sous réserve du respect du critère de l’influence dominante, dans l’Union Européenne et l’AELE (Association Européenne de Libre Echange).

Il sera aussi diffusé dans les filiales des pays candidats à l’Union Européenne qui devront respecter ces dispositions lors de leur intégration dans l’Union Européenne. Toutefois, si une organisation syndicale de l’entreprise le demande, une réunion doit s’organiser avec la Direction de l’entreprise pour discuter de l’éventuelle application volontaire de cet accord, dans les sociétés concernées.

ARTICLE 3 – Plan d’actions et engagements

3.1 Plan d’actions

Chaque société de plus de 300 salariés doit élaborer un plan d’action déclinant les thématiques du présent accord dans les 12 mois de la signature de celui-ci et comprenant des objectifs précis. Ce plan fera l’objet d’une concertation au sein d’une commission réunissant les partenaires sociaux des sociétés concernées (représentants syndicaux et/ou comité d’entreprise selon les réglementations du pays concerné), avant sa mise en œuvre.

Un suivi annuel du plan d’action sera réalisé avec la commission ci-dessus mentionnée, sur la base des indicateurs fixés à l’annexe 2 pour analyser le taux de réalisation des objectifs. Les partenaires

sociaux pourront proposer des actions visant à atteindre les objectifs fixés, et visant à apporter les correctifs si nécessaires.

Bien entendu, les présentes dispositions ne remettent pas en cause les réglementations nationales ou des dispositifs conventionnels plus contraignants lorsqu'ils existent.

Les sociétés de plus de 150 salariés et de moins de 300 salariés doivent appliquer les dispositions de cet article dans un délai de 24 mois après la signature de l'accord.

3.2 Engagements à faire évoluer les mentalités et les comportements

La responsabilité du respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de l'entreprise.

Toutefois, la réussite de cette politique passe principalement par une évolution des mentalités et des comportements de tous (Direction, managers, filière RH, représentants du personnel et salariés) quant à la place des hommes et des femmes à la fois au travail et dans la vie personnelle. A cet égard, un dialogue social constructif régulier à tous les niveaux favorise les évolutions mentionnées ci-dessus. Ce dialogue permet de s'assurer que les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes sont pleinement intégrés à toutes les conventions collectives, tant à l'échelle du groupe que de ses filiales.

Le Groupe soutiendra les initiatives innovantes améliorant les dispositifs d'orientation scolaires et professionnelles au bénéfice des femmes.

3.3 Communication / implication du management

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

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

- un séminaire européen de lancement sera organisé dans les 6 mois de la signature de l'accord en coordination avec les fédérations européennes. Ce séminaire réunira des partenaires sociaux, le management et des représentants de la fonction ressources humaines des pays concernés.

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

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

Au 31.12.2011, les femmes représentent 19,1 %⁵ des effectifs, avec des variations substantielles selon les pays, les branches et les catégories professionnelles.

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

De plus, le Groupe souhaite développer la formation en alternance école/entreprise qui est également un des vecteurs permettant davantage de mixité.

Le Groupe et ses entités s'engagent à ce que les femmes du Groupe jouent un rôle actif dans les actions de valorisation des métiers auprès des jeunes.

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

- Une attention particulière est portée au libellé des offres d'emploi (mention H/F systématique). La rédaction des offres d'emploi ne doit pas développer des stéréotypes sur les métiers ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité, mobilité) ;
- Le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement prend en compte les exigences du Groupe en matière d'égalité professionnelle, notamment la

⁵ Reporting social groupe Monde

présentation d'au moins une candidature féminine dont les qualifications correspondent au poste sur la liste proposée à la filiale chaque fois que cela est possible ;

- Le Groupe s'engage dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement et le cas échéant, de correction. A ce titre, GDF SUEZ rappelle que les critères de recrutement doivent être basés sur les diplômes, la compétence, les qualifications et l'expérience. En conséquence, une personne ne peut être écartée du processus de recrutement en raison de son sexe, de son apparence physique, de son origine, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de naissance, de son âge, de son handicap, de ses convictions politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales ;
- L'état de grossesse d'une femme (réelle ou supposée) ne peut être pris en compte pour refuser de la recruter, le groupe s'interdit de rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée ;
- Il est rappelé le principe du droit européen selon lequel le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté en matière d'emploi, de travail et de rémunération (article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne).

Objectif Groupe : recruter une proportion de femmes supérieure ou égale à 30% des effectifs recrutés en CDI par an au 31.12.2015⁶ dans le respect du principe européen rappelé ci-dessus.

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

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

⁶ Reporting social groupe Monde

Le Groupe s'engage à favoriser la mobilité interne volontaire pour améliorer la mixité des emplois et faciliter les passerelles métier.

Le Groupe s'engage à assurer un suivi professionnel des femmes pendant et au retour de leur maternité (ainsi qu'aux hommes ou femmes en cas de congé d'adoption). Avant le départ en congé, le manager rencontre le ou la salarié(e) pour préparer son départ et son remplacement temporaire. Au retour, le manager rencontre à nouveau le/la salarié(e) pour lui faire un résumé des événements importants qui se sont déroulés pendant son absence, et échanger sur sa reprise d'activité. Selon la durée de l'absence, un bilan professionnel pourra être réalisé si nécessaire. Ces principes s'appliquent aussi en cas de congé parental.

Le groupe s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou allaitantes puissent bénéficier d'un aménagement provisoire des conditions de travail (notamment en cas d'exposition à des substances dangereuses) et/ou du temps de travail lorsque celui-ci comporte un risque pour leur sécurité ou leur santé.

A l'issue d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié a le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

Le Groupe s'engage à ce que le critère de l'égalité entre les femmes et les hommes soit pris en compte au moment de l'amélioration des conditions et des postes de travail (par exemple pour les équipements de protection personnels, les vêtements, etc...). Les lieux de travail doivent être adaptés aux hommes comme aux femmes. Les évaluations de la santé, de la sécurité et des risques doivent prendre en compte la problématique hommes-femmes et analyser et évaluer l'incidence spécifique des conditions de travail sur les femmes.

GDF SUEZ encourage l'accession des femmes aux postes de direction y compris les organes de décision comme le conseil d'administration et plus largement aux postes de management.

Objectif Groupe : avoir au moins 25% de femmes occupant un poste de cadre en CDI par rapport à l'effectif total des cadres au 31 décembre 2015⁷ dans le respect du principe européen rappelé à l'article 4.

⁷ Reporting social groupe Monde

ARTICLE 6 - Pour des conditions d'égal accès à la Formation professionnelle

Le Groupe s'engage à accorder une attention prioritaire à la formation professionnelle des femmes en tant que moteur de leur évolution de carrière.

Des conditions d'égal accès à la formation professionnelle devront être garanties au sein de chaque filiale. Le taux de participation des femmes à la formation sera analysé notamment en comparaison du taux de femmes dans la catégorie professionnelle concernée. Cette analyse sera intégrée dans le suivi prévu à l'article 3.1.

ARTICLE 7 - Encourager les réseaux de femmes et mentoring

Afin de faciliter l'accès à des hauts niveaux de responsabilité et de briser le « plafond de verre », le Groupe développe les réseaux de femmes et met en place progressivement un système de mentoring⁸. Les femmes occupant des postes de direction sont encouragées à partager leur expérience avec les étudiants des écoles et universités.

ARTICLE 8 - Représentation du personnel

Les organisations syndicales signataires s'engagent à rechercher une mixité correspondant à minima à la part des femmes dans la filiale concernée dans les instances de représentation du personnel et les organisations syndicales.

Ceci repose aussi sur la reconnaissance par la Direction de l'importance du dialogue social et du rôle des partenaires sociaux (instances de représentation du personnel et organisations syndicales).

Objectif: Afin d'encourager la participation des femmes au plus haut niveau de représentation, les organisations syndicales signataires s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour que la part des femmes lors du renouvellement des mandats du CEE prévu en

⁸ Le mentoring associe un **mentor** qui est une personne, homme ou femme, digne de confiance ayant une expérience riche et variée avec un **mentoré**. Le mentor guide, aide et motive le mentoré en lui transmettant de façon proactive son expérience entrepreneuriale et son savoir-être.

2013 soit au moins égale à la proportion des femmes dans l'effectif de chaque pays au 31/12/2012.

ARTICLE 9 - Une égalité salariale à performance et compétences équivalentes

Une rémunération égale entre les femmes et les hommes au travail, portant sur le salaire de base, les rémunérations liées aux résultats et autres avantages est un élément déterminant de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société, qui a des répercussions sur la retraite et l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

Un système de rémunération transparent, qui concerne l'ensemble des effectifs, transmet des signaux positifs sur les valeurs et les méthodes de travail de l'entreprise. Un système juste et non-discriminatoire reflète de bonnes pratiques managériales et contribue efficacement à la réalisation des objectifs commerciaux, en encourageant une productivité maximale chez tous les salariés.

Les éventuelles pratiques salariales directement ou indirectement discriminatoires doivent être recherchées et supprimées le cas échéant.

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

9.1 Gestion progressive des écarts éventuels

Le Groupe s'attache à viser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à la maintenir de façon durable. Les entités du périmètre défini à l'article 2 s'engagent à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même valeur.

Cet engagement fait partie du plan d'actions prévu à l'article 3.1.

Les nouveaux recrutements doivent respecter une parfaite égalité salariale entre les hommes et les femmes à compétence égale et à niveau de poste équivalent ou de même valeur.

Dans l'hypothèse où une situation individuelle de discrimination salariale était avérée, elle doit être traitée dans un délai maximal de 3 mois avec effet rétroactif le cas échéant.

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

GDF SUEZ s'engage à veiller à ce que les congés de maternité n'aient aucune conséquence négative sur le salaire ou l'évolution de carrière des femmes concernées.

A ce titre, les Directions des Ressources Humaines veilleront à ce que les périodes de maternité n'aient pas d'impacts négatifs sur les augmentations individuelles et la détermination de la part variable de la rémunération.

9.3 Gestion des salariés à temps partiel

Une attention particulière est portée à la rémunération des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, afin de s'assurer que ces salariés connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

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

ARTICLE 10 - Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ne concerne pas uniquement les femmes. Les salariés masculins qui souhaitent jouer un plus grand rôle dans leur vie familiale peuvent être confrontés à une résistance au sein de leur société, que cette résistance provienne de la direction ou de leurs propres collègues.

Le Groupe s'efforce de rechercher pour ses salariés une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte de la grande diversité des situations familiales. Cet objectif passe prioritairement par une réflexion sur les modalités d'organisation du travail et une politique innovante tendant à améliorer la qualité de vie au travail.

Les politiques et les actions menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins des salariés, sachant que ceux-ci varient tout au long de la vie, et que les horaires de travail longs et/ou irréguliers font obstacle à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les conditions de travail doivent être aménagées pour permettre aux salariés d'accomplir leurs obligations familiales à l'égard de leurs ascendants ou de leurs descendants, leurs devoirs de citoyens, ...

Afin de réaliser l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la prise du congé parental⁹ et/ou de paternité par les hommes doit être considérée comme une chose normale et souhaitable et ceci à tous les niveaux de l'entreprise.

Les sociétés doivent veiller en concertation avec leurs partenaires sociaux qu'aucune disposition conventionnelle ne contribue à l'idée que seule la femme assume les charges familiales. Culturellement, il est important de faire progresser les mentalités sur le fait que la parentalité est un sujet impliquant tant les hommes que les femmes.

Lors du suivi prévu à l'article 3.1, il sera veillé à l'application de ces principes ainsi qu'à la promotion des initiatives prises pour développer les aides à la parentalité. Par ailleurs, une étude sera réalisée au niveau européen pour examiner les réglementations existantes sur le congé parental et le congé de paternité au niveau de chacun des pays de l'Union européenne. Cette étude sera transmise dans les 6 mois de la signature de l'accord à l'instance de niveau européen prévue à l'article 14, pour examen lors de la réunion annuelle de suivi du présent accord.

ARTICLE 11 - Prévention du harcèlement sexuel

Le Groupe rappelle que le comportement intempestif à connotation sexuelle, ou une autre conduite fondée sur le sexe qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail est contraire au principe de l'égalité de traitement. Ces principes sont rappelés dans le cadre de la Charte d'Ethique du Groupe.

Dans ce cadre, le réseau des déontologues, en liaison avec le management et les Directions concernées, peut agir pour prévenir tout harcèlement sexuel et, au cas où un tel harcèlement se produirait, garantir la mise en œuvre immédiate de procédures propres à le résoudre et à éviter qu'il ne se répète.

Bien entendu, ceci n'empêche pas l'intervention d'autres acteurs de l'entreprise que le salarié souhaiterait solliciter comme le management, les Ressources Humaines ou les Organisations Syndicales.

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

ARTICLE 12 - Réorganisations

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

ARTICLE 13 - Fournisseurs et sous-traitants

Conformément à l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable, l'entreprise s'engage à veiller à ce que ses fournisseurs et sous-traitants respectent les principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 14 - Suivi de l'accord

Une fois par an, un suivi de l'application du présent accord sera réalisé au cours d'une commission de suivi de niveau européen composée de représentants de la Direction, des fédérations syndicales européennes signataires et d'une délégation syndicale composée de représentants des sociétés du groupe GDF SUEZ des différents pays de l'Union européenne.

Cette commission de suivi sera composée d'un nombre équivalent d'homme et de femme et n'excèdera pas 20 membres (hors représentants de la Direction).

Ce suivi annuel sera réalisé sur la base des indicateurs fixés à l'annexe 1 issus du reporting social groupe avec l'appui d'un expert externe défini conjointement par la Direction et les fédérations syndicales européennes.

En cas de grief (non respect de l'accord et de son application) et si le processus local de discussion n'a pas débouché sur un accord, le dossier peut être présenté aux Fédérations européennes accompagné de tous les documents nécessaires concernant le grief. Une réunion sera alors organisée entre une délégation des fédérations européennes et la direction afin d'étudier l'affaire et les mesures appropriées pour trouver une solution à ce grief.

ARTICLE 15 - Clause de non-régression

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

ARTICLE 16 - Interprétation et révision

Compte tenu du fait que le présent accord sera traduit dans plusieurs langues, il est convenu que seule la version rédigée en français (version signée) fait foi entre les parties signataires. Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent du seul comité de suivi mentionné à l'article 14 ci-dessus.

Les parties signataires pourront réviser le présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail français.

ARTICLE 17 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

L'accord est conclu pour une durée initiale déterminée jusqu'au 30 juin 2016.

Les parties se rencontreront au 1^{er} semestre 2016 pour faire un bilan global de l'accord, vérifier l'atteinte globale des objectifs. A la suite de cette évaluation, il pourra être renouvelé ou révisé par accord entre les parties.

ARTICLE 18 - Dépôt de l'accord et autres éventuelles formalités

Le présent accord sera déposé, en application des dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail français, auprès de l'unité territoriale de Paris (DIRECCTE – Ile-de-France).

Par ailleurs, un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans le ressort duquel est situé le siège social de GDF SUEZ SA.

A Paris, le 5 juin 2012

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

Gérard MESTRALLET

Et les fédérations syndicales européennes :

IndustriALL European Trade Union	EPSU	CEC
Sylvain LEFEBVRE	Jan Willem GOUDRIAAN	Philippe HENDRICKX

Les participants au Groupe Spécial de Négociation:

Pour l'Allemagne,

Gabriele LEIBECKE

Pour l'Autriche,

Manfred DIETL

Pour la France,

Yves LEDOUX	Agatta CONSTANTINI	Brigitte LEAURANT
Isabelle GUIHARD	Gérard BAUER	
Laurine EUGENIE	Guy MASMONTEIL	Martine BREGEARD

Pour la Belgique,

<u>Robert VAN PASSEN</u>	<u>Wilfried GEMELS</u>	<u>Constant</u> <u>KOUMBOUNIS</u>
--------------------------	------------------------	--------------------------------------

Pour l'Espagne,

Josep Maria RODES GENOVES	Jordi VERA PANELLA
------------------------------	--------------------

Pour la Hongrie,

Dénes HORVÁTH

Pour l'Italie,

Barbara PETTINE

Pour la Norvège,

Torhild LUNDE

Pour les Pays-Bas,

Henk AALBERS	Henk HUMMELMAN
--------------	----------------

Pour la Pologne,

Leszek KASIŃSKI

Pour la République Tchèque,

Pavel RŮŽIČKA

Pour la Roumanie,

Daniel GLEVAN

Pour le Royaume Uni,

Sue BARBER

Pour la Suède,

Knut OTTER

ANNEXE 1 INDICATEURS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

INDICATEURS AU NIVEAU DU GROUPE ET PAR PAYS (avec au moins 1.000 salariés)

Répartition des données par sexe :

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

1. Conditions générales de travail

a/ Effectifs

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

b/ Temps de travail et organisation du travail

- Travail à temps plein ou à temps partiel

c/ Congés de paternité et parental (indicateur non sexué)

d/ Recrutement

e/ Départs

- Départs par motif (reporting social)

2. Rémunération

- a. Salaires bruts annuels

3. Formation

- a. Nombre d'heures de formation

Précision : Ces indicateurs sont issus du Reporting Social Groupe. Ils ne peuvent pas être diffusés à l'extérieur du groupe.

ANNEXE 2 INDICATEURS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

INDICATEURS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE (plus de 150 salariés)

Répartition des données par sexe :

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

1. Conditions générales de travail

a/ Effectifs

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

b/ Temps de travail et organisation du travail

- Temps plein ou temps partiel
- Astreinte, travail de nuit, travail atypique y compris le week-end, travail par cycle

c/ Congés de maternité, de paternité et parental

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

d/ Recrutement

e/ Départs

- Départs par motif (reporting social)

f/ Promotions

- Nombre de changements de catégorie socioprofessionnelle

2. Rémunération

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

3. Formation

- a. Nombre d'heures de formation

4. Autres conditions de travail

- a. Absences maladie (heures)

Préambule	2
ARTICLE 1 - Objet de l'accord	4
ARTICLE 2 - Champ d'application de l'accord.....	5
ARTICLE 3 – Plan d'actions et engagements	5
3.1 Plan d'actions	5
3.2 Engagements à faire évoluer les mentalités et les comportements.....	6
3.3 Communication / implication du management	6
ARTICLE 4 - Garantir l'égalité des chances dans le recrutement	7
ARTICLE 5 - Pour une parité femmes / hommes dans l'évolution de carrière.....	8
ARTICLE 6 - Pour des conditions d'égal accès à la Formation professionnelle	10
ARTICLE 7 - Encourager les réseaux de femmes et mentoring	10
ARTICLE 8 - Représentation du personnel.....	10
ARTICLE 9 - Une égalité salariale à performance et compétences équivalentes.....	11
9.1 Gestion progressive des écarts éventuels.....	11
9.2 Neutralisation des périodes de maternité pour les augmentations individuelles et part variable	12
9.3 Gestion des salariés à temps partiel.....	12
ARTICLE 10 - Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.	12
ARTICLE 11 - Prévention du harcèlement sexuel	13
ARTICLE 12 - Réorganisations.....	14
ARTICLE 13 - Fournisseurs et sous-traitants.....	14
ARTICLE 14 - Suivi de l'accord	14
ARTICLE 15 - Clause de non-régression	15
ARTICLE 16 - Interprétation et révision.....	15
ARTICLE 17 - Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	15
ARTICLE 18 - Dépôt de l'accord et autres éventuelles formalités.....	15