ACCORD DE GROUPE

SUR LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE

Préambule

Les signataires de cet accord entendent définir les principes fondamentaux en matière de Santé et Sécurité au travail au sein des sociétés de GDF SUEZ.

Il s'inscrit dans les valeurs d'exigence, d'engagement, d'audace et de cohésion du groupe, dans son projet industriel et dans sa démarche de développement durable.

Cet accord traduit la volonté du groupe, au-delà du respect de ses obligations légales, d'assumer ses responsabilités envers les différentes parties prenantes.

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

Notre Ambition

« Faire de chacun, dirigeant, manager, salarié…un acteur engagé de sa santé, de sa sécurité et de celle 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 biens[1].
  Nos métiers sont exercés dans le respect de la sécurité, de la santé physique et psychique des personnes.
  Notre activité ne doit pas être à l'origine d'un accident ou d'une maladie.

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

- Favoriser la qualité de vie au travail.
  La protection de la santé requiert d'assurer à chaque salarié 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),
  - aux facteurs psychosociaux[2]
  - aux risques de fatigue liés à certaines situations de travail, plus spécifiquement les horaires[3] particuliers et les déplacements routiers.

[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.
[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…

- 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, souci 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 GDF SUEZ et celles dans lesquelles le Groupe exerce une influence dominante.

Hors Europe, pour les filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation de GDF SUEZ et celles dans lesquelles le Groupe exerce une influence dominante, cet accord sera également appliqué en tant que décision unilatérale.

Par ailleurs, les administrateurs des sociétés dans lesquelles GDF SUEZ n'exerce pas le contrôle opérationnel doivent également promouvoir les orientations énoncées dans cet accord.

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.
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 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, en concertation avec le salarié concerné.

4. Hiérarchisation de la prévention

Cet engagement consiste dans l'ordre à :

- éliminer les risques à la source,
- 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 règlementations 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 règlementations, 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,
- 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,
- prendre des initiatives et proposer des améliorations.

Article 2.3. : 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.

Au niveau du Groupe, un « Comité directeur Santé Sécurité au travail » est rattaché directement au Comité Exécutif. Il est composé de représentants de la Direction et de dix membres du Comité d'Entreprise Européen auxquels seront associés une fois par an 4 représentants des sociétés hors Europe. Il veille au respect des engagements et principes du présent accord ainsi que des accords conclus de niveau Groupe relatifs à la santé sécurité et propose des actions d'amélioration. Il suit l'évolution de nos performances en santé sécurité au travail, dans le respect des dispositions légales et des recommandations de l'Organisation Internationale du Travail. Les groupes de travail permanents par domaine d'activité ainsi que le groupe de travail du CEE suivront l'application de cet accord dans les sociétés du groupe et pourront transmettre leurs suggestions au Comité Directeur. Ce Comité Directeur 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.

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, 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 Centre, Branches et/ou BUs,
- la définition annuelle des axes de progrès et des objectifs qualitatifs et quantitatifs. Ces dispositions sont prises de façon concertée entre les branches et le centre d'une part et entre les BU's et leur branche,
- 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,
- une revue de direction a minima annuelle,

- le contrôle interne, en particulier, à l'aide du référentiel Santé Sécurité GDF SUEZ 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.

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,
- 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 Comité Directeur Santé Sécurité est chargé du suivi de l'Accord dans les conditions précisées à l'article 2.3. Il appartiendra au Comité Directeur Santé Sécurité de définir les indicateurs ainsi que les modalités de suivi et de contrôle.

Article 3.2. : Interprétation et révision

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

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

Article 3.3. : Entrée en vigueur et durée de l'accord.

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

Article 3.4. : Dépôt de l'Accord

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

A Paris, le 23 Février 2010

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

Gérard MESTRALLET

Pour le Groupe Spécial de Négociation représentant les salariés des sociétés du Groupe :

Pour la France :

CGT Pascal COTTIN	CGT Martine FEUILLERAT	CGT Yves MONTOBBIO	CGT Gérard NORBERT
CFDT Bruno JEZEQUEL	CFDT François MORISSE	CFDT Thierry VANENSTRENVORD	

FO Gilles OLIVER	FO Jean-Luc VIGNON
CFE CGC Fabrice AMATHIEU	CFE CGC Guy MASMONTEIL
CFTC Jacky ROUCHOUSE	CFTC Noël YVON

Pour la Belgique,

Constant KOUMBOUNIS	Robin VANDERPUTTEN	Bob VAN PASSEN

Pour les Pays Bas,

Henk AALBERS	Henk HUMMELMAN	Ton WILLEMS

Pour l'Allemagne,

Gaby LEIBECKE

Pour le Royaume-Uni,

Leslie MANSFIELD

Brian SHEPHERDSON

Pour la Roumanie,

Constantin COTEA

Daniel GLEVAN

Pour l'Italie,

Stefano BASSI

Pour l'Espagne,

José Luis
ARRUFAT DEL VALLE

Pour la Norvège,

Thor Einar AMUNDSEN

Pour la Pologne,

Janusz NIEZGODA

Pour la République Tchèque,

Pavel RUZICKA

Pour la Suède,

Knut OTTER

Pour la Hongrie,

Dénes HORVATH

Pour les Fédérations européennes,

EPSU	EMCEF
Jan Willem GOUDRIAAN	Reinhard REIBSCH

PREAMBULE 2

CHAPITRE 1 - PRINCIPES 3

ARTICLE 1.1. : CHAMP D'APPLICATION 3
ARTICLE 1.2. : PRINCIPES 3

CHAPITRE 2 – LES POINTS D'APPUI 5

Article 2.1. : Implication des managers 6
Article 2.2. : Implication de chacun 6
Article 2.3. : Dialogue social 7
Article 2.4. : Le dispositif de Management et de Communication 7

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES 8

ARTICLE 3.1. : SUIVI DE L'ACCORD 8
ARTICLE 3.2. : INTERPRETATION ET REVISION 8
ARTICLE 3.3. : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD. 9
ARTICLE 3.4. : DEPOT DE L'ACCORD 9