

ACCORD MONDIAL SUR LES DROITS FONDAMENTAUX, LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

PREAMBULE :

GDF SUEZ fonctionne selon une série de principes qui reflètent ses valeurs telles qu'elles ont été formulées dans sa Charte Ethique. Les signataires conviennent de franchir une étape supplémentaire en convenant d'une série de principes communs.

GDF SUEZ fonctionne de manière décentralisée et respecte la législation, la culture et les pratiques locales ; toutefois, le Groupe entend que ses opérations soient menées dans le respect des principes tels qu'ils ont été définis dans cet accord. GDF SUEZ est une société fonctionnant à l'échelle mondiale avec ses branches Energie France, Energie Europe & International, Global Gaz & GNL, Infrastructures, Energie Services, Environnement. Cet accord s'applique à toutes les sociétés ⁽²⁾, tous les employés, sous-traitants et fournisseurs présents et futurs de GDF SUEZ.

Pour les questions qui ne sont pas abordées au présent accord, les principes et les objectifs éthiques déjà adoptés restent valables. Ces principes, également approuvés par les signataires des Fédérations Syndicales Mondiales, supposent notamment :

- Une totale conformité aux lois et à la réglementation nationales ainsi qu'aux normes internationales,
- La pratique constante d'une culture de l'intégrité, de la confiance et de l'honnêteté (incluant une politique de tolérance zéro par rapport à la fraude et à la corruption), au sein de l'entreprise tout comme dans les échanges avec les autres,
- Le fait de tenir ses engagements, de communiquer en toute bonne foi, en fournissant des informations exactes et complètes, et
- Le respect des droits et de la dignité des personnes en toutes circonstances.

Les parties impliquées dans cet accord ont l'intention de conclure des accords complémentaires plus spécifiques concernant des domaines qui feront l'objet d'une prochaine coopération, et d'établir de nouvelles procédures destinées à garantir que ces accords sont intégralement respectés et mis en avant par les négociateurs. Les accords à venir détermineront leurs champs d'application respectifs.

GDF SUEZ, par sa méthode de gouvernance et ses pratiques professionnelles, s'engage à respecter le présent accord et à garantir que les autres parties mentionnées au paragraphe deux le respectent. A ces fins, les signataires informent, sensibilisent, et développent la formation nécessaire. GDF SUEZ s'engage à faire connaître cet accord dans les différentes langues pratiquées, en recourant aux méthodes les plus appropriées sur l'ensemble de ses sites et avec ses partenaires commerciaux, afin de garantir que l'accord est compris et d'inciter à le respecter. Les signataires des Fédérations Syndicales Mondiales s'engagent à diffuser cet accord à leurs syndicats affiliés respectifs et à faire tous les efforts possibles pour garantir que

ces principes seront appliqués de manière efficace à la résolution des conflits et à l'amélioration de la coopération et de l'entente.

GDF SUEZ adhère totalement aux valeurs internationales, y compris à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, à la Déclaration tripartite des principes de l'OIT concernant les multinationales et la politique sociale, ainsi qu'à l'initiative du Pacte Mondial des Nations Unies. Ces textes comportent, entre autres, les droits établis dans la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail (conventions 87 et 98 sur la liberté d'association et de négociation collective, conventions 100 et 111 sur la discrimination, conventions 29 et 105 sur le travail forcé, conventions 138 et 182 sur le travail des enfants) et dans la convention 94 sur les clauses de travail pour les contrats publics. Les parties conviennent que les principes énoncés dans l'ensemble des textes cités sont considérés comme faisant partie intégrante du présent accord.

CHAPITRE 1 – UN PROJET SOCIAL POUR SOUTENIR L'EMPLOI DURABLE

1.1 Garantie de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement

GDF SUEZ soutient totalement l'égalité des chances et l'égalité de traitement de tous les salariés, hommes ou femmes – sans distinction d'âge, d'origine, de nationalité, de religion, de culture ou d'orientation politique ou sexuelle. Il est convenu que cette politique sera conforme aux principes des conventions 100 et 111 de l'OIT.

1.2 Respect des droits syndicaux

Les parties s'accordent à respecter intégralement les droits syndicaux, conformément aux principes des conventions 87, 98 et 135 de l'OIT. Les droits des travailleurs qui souhaitent créer ou adhérer à des syndicats doivent être respectés et aucune discrimination ne devra être exercée à l'encontre de ces travailleurs, ni à l'encontre du syndicat, ni à l'encontre d'autres représentants du personnel. Afin d'assurer la transparence, GDF SUEZ permettra aux syndicats ou à d'autres représentants du personnel de rencontrer facilement les salariés, selon certaines conditions préalablement acceptées. GDF SUEZ et les signataires des Fédérations Syndicales Mondiales coopéreront afin de promouvoir et de favoriser des relations professionnelles positives et constructives au sein de toutes les sociétés de GDF SUEZ et chez leurs partenaires commerciaux. GDF SUEZ fournira aux syndicats des informations sur ses opérations afin de faciliter la pratique de la négociation collective.

1.3 Formation

Un accord sera ultérieurement élaboré et conclu en ce qui concerne la formation. Il sera basé sur un engagement commun en vue de garantir que des opportunités seront données aux salariés d'évoluer et d'acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur carrière. Dans ce but, le transfert des connaissances aux nouvelles recrues de la part des salariés expérimentés sera encouragé, et des efforts particuliers seront faits pour garantir que les femmes auront totalement accès à la formation, qu'elles pourront développer leurs compétences et progresser dans l'entreprise. La formation est plus efficace lorsqu'elle est associée à des salaires appropriés et à de bonnes conditions de travail. L'apprentissage par le travail (la formation en alternance « établissement scolaire-entreprise ») sera privilégié.

1.4 Santé & Sécurité

Les mesures de protection de la santé et de la sécurité sont traitées en priorité. On s'appuie sur l'observation de normes strictes et sur la formation pour améliorer la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Une meilleure pratique professionnelle en matière de santé et de sécurité destinée à éviter les accidents et les maladies sera favorisée et mise en place conformément aux principes de la Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, de la Convention 167 de l'OIT sur la santé et la sécurité dans la construction et aux Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la santé au travail.

1.5 Stabilité et durabilité de l'emploi

GDF SUEZ reconnaît l'importance d'un emploi stable à la fois pour l'individu et l'entreprise à travers la préférence pour l'emploi permanent, à durée indéterminée et direct. GDF SUEZ et tous les sous-traitants seront pleinement responsables du fait que tout le travail soit effectué dans le cadre légal approprié et, en particulier, ne chercheront pas à éviter les obligations de l'employeur vis-à-vis de travailleurs dépendants en déguisant ce qui serait autrement une relation de travail ou en faisant un usage excessif des travailleurs temporaires ou intérimaires. GDF SUEZ et tous ses sous-traitants devront respecter leurs obligations légales et contractuelles vis-à-vis de tous les salariés conformément au droit du travail et de la sécurité sociale, aux réglementations et aux conventions collectives applicables dans le cadre d'une relation d'embauche classique (Convention C102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale). GDF SUEZ et tous ses sous-traitants devront payer pour les salariés des cotisations de sécurité sociale et de retraite lorsque ces clauses existent. Les sociétés vérifieront que les salariés ne sont pas déjà à leur compte lorsqu'ils travaillent dans le cadre d'une embauche directe (qu'ils ne sont pas de faux indépendants). GDF SUEZ demande à ses partenaires d'appliquer des principes comparables et considère qu'il s'agit là d'un fondement important pour une relation commerciale sur le long terme.

Un contrat d'embauche écrit ou son équivalent sera remis à tous les salariés.

CHAPITRE 2 – ETRE ECO-RESPONSABLE POUR SOUTENIR DES PERFORMANCES DURABLES

2.1 Lutte contre le changement climatique

Afin de maîtriser au mieux les émissions de gaz à effet de serre, GDF SUEZ assure la promotion des technologies les plus performantes pour ses usines et pour celles de ses clients, il développe un bouquet énergétique à faible teneur en carbone, et il encourage la recherche et le développement ainsi que l'utilisation des outils économiques et autres instruments dont il peut disposer au niveau européen et mondial. Les signataires des Fédérations Syndicales Mondiales soutiennent la réduction des émissions de CO₂ et coopéreront avec GDF SUEZ pour s'assurer que toutes les adaptations nécessaires seront bien effectuées d'une façon qui protège les droits et les intérêts des salariés, et que les effets de ces modifications seront pensés et mis en place d'une manière équitable et concertée ; GDF SUEZ adhère activement aux principes de « simple transition ».

2.2 Gestion de l'impact des activités de l'entreprise

En tant qu'utilisateur ou concepteur de produits susceptibles de présenter un danger pour l'environnement et pour l'Homme, GDF SUEZ continuera à se servir d'outils destinés à éviter ou à limiter les risques connus et identifiés. Il dispose en outre d'une politique de gestion écologique des déchets générés par ses usines. Il s'efforce également de préserver les ressources naturelles et de protéger la biodiversité.

CHAPITRE 3 – RESPECT DES ENGAGEMENTS PRIS

3.1 Cet accord n'annule ni ne remet en cause les accords collectifs existant aux niveaux local, national, européen et autres. Il vise à garantir que les normes de base seront observées et respectées à travers le monde sans affecter en aucune sorte les normes plus élevées ou plus détaillées qui pourraient déjà exister.

3.2 Chaque société couverte par cet accord proposera ses méthodes d'application dans le cadre de plans d'action conjoints. Cette application est surveillée intensivement par les partenaires syndicaux à partir d'indicateurs accessibles et objectifs. Là où les syndicats ne peuvent pas être impliqués, d'autres méthodes seront étudiées et convenues conjointement.

3.3 Le dialogue social international se poursuivra à partir du présent accord. Ceci devrait engendrer d'autres accords dans des domaines spécifiques, par exemple, dans des domaines comme la formation, la santé et la sécurité au travail, les restructurations, ainsi que le développement durable/le changement climatique.

3.4 Dans l'hypothèse où, par rapport au présent accord, des questions ou des problèmes dépassant les secteurs ou les entreprises représentés par les signataires syndicaux se développeraient, les conditions de l'accord, les procédures de dialogue social et de mise en application qui ont été établies seront consultables par les Fédérations Syndicales Mondiales représentant les salariés de ces secteurs et/ou entreprises.

CHAPITRE 4 – MISE EN APPLICATION

4.1 Afin de garantir que l'accord est effectif, des mécanismes de mise en application sont convenus. Cela n'exclut pas d'autres accords sur des questions de procédures. L'objectif de cette section est de garantir qu'il y a une bonne communication entre les Fédérations Syndicales Mondiales et GDF SUEZ et que les conflits sont résolus de manière rapide et satisfaisante.

4.2 Les signataires reconnaissent la nécessité de mesures locales effectives afin de garantir que cet accord est respecté. Cela devrait impliquer la direction locale, les travailleurs et leurs syndicats et, le cas échéant, les représentants du Comité Santé et Sécurité. Une formation pourrait être nécessaire à la fois pour la direction locale et pour les représentants syndicaux. Cela impliquera également que les informations adéquates soient disponibles et accessibles.

4.3 Un groupe de référence devrait être mis en place, composé de représentants de GDF SUEZ, BWI, ICEM et PSI. D'autres représentants syndicaux seront également impliqués dans le groupe de référence comme convenu par les parties, avec des représentations géographiques appropriées.

4.4 Le groupe de référence devra se réunir au moins une fois par an pour réviser l'accord et discuter d'une coopération approfondie. Tous les coûts liés aux réunions du groupe de référence seront pris en charge par GDF SUEZ.

4.5 Le bilan annuel du présent accord sera intégré dans le rapport de GDF SUEZ avec l'accord des signataires.

CHAPITRE 5 – RESOLUTION DE CONFLITS

5.1 En cas de réclamation ou d'une violation présumée de l'accord, la procédure suivante sera appliquée :

- a) Tout d'abord, la réclamation sera portée auprès de la direction locale du site. Les travailleurs peuvent demander une représentation syndicale.
- b) Si la réclamation ne trouve pas de solution avec la direction locale, elle devrait être transmise au syndicat national approprié qui soulèvera la question auprès de l'entreprise.
- c) Toute infraction qui ne pourrait être résolue par le biais d'une discussion sur le lieu de travail ou au niveau national sera traitée par les signataires de l'accord en étroite collaboration avec les affiliés des Fédérations Syndicales Mondiales du pays concerné et sera signalée au directeur responsable, qui garantira que des mesures correctives sont mises en place dans les meilleurs délais. Cette procédure s'effectuera en cas de besoin et peut inclure, - si nécessaire, une réunion du groupe de référence. Le groupe de référence peut étudier le problème et proposer une action appropriée.
- d) Des discussions informelles peuvent également être considérées comme appropriées, en parallèle des efforts faits au niveau local ou national pour résoudre les conflits
- e) Si un accord n'est pas possible, les signataires peuvent demander une médiation fondée sur le choix d'un médiateur par accord entre les parties.

5.2 Les signataires acceptent que toute différence provenant de l'interprétation ou de la mise en place de cet accord soit examinée conjointement, dans le but de la clarifier. Le texte anglais de cet accord est considéré comme faisant autorité.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

6.1 Durée de l'accord

Cet accord est valide pour une période de trois ans. Il peut y être mis fin par notification préalable de chacune des parties six mois avant son expiration. Dans le cas contraire, il restera valide pour une autre période de deux ans. En cas de résiliation, les signataires acceptent de se rencontrer au cours de la période de notification afin de chercher à remplacer cet accord par une version modifiée.

6.2 Date d'entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

6.3 Dépôt de l'accord

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

Par ailleurs, un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes dans le ressort duquel est situé le siège social de GDF SUEZ SA.

Paris, 2010

Pour GDF SUEZ S.A. et les filiales du groupe⁽²⁾,

Gérard MESTRALLET

Pour BWI, Ambet YUSON

Pour ICEM, Manfred WARDA

Pour PSI, Peter WALDORFF

Annexe au présent Accord : GDF SUEZ et le Grand Public

GDF SUEZ a des responsabilités vis-à-vis de la société en plus de ses obligations par rapport à ses actionnaires, à ses salariés et à leurs représentants respectifs. La présente annexe décrit, dans les grandes lignes, quelques-unes de ces responsabilités.

Tel que précisé au présent accord, GDF SUEZ respectera les lois et la réglementation nationales. Malheureusement, dans de trop nombreux pays, les lois et la réglementation nationales ne sont pas adaptées ou pas totalement appliquées. GDF SUEZ et les signataires des Fédérations Syndicales Mondiales recherchent une bonne gouvernance et la suprématie du droit. Les normes internationales, y compris celles qui se rapportent aux droits de l'homme et aux droits syndicaux, ont une efficacité maximale si elles sont adoptées par les gouvernements et appliquées au niveau national.

L'exclusion sociale et la discrimination génèrent de l'injustice, privent souvent les gens de leur dignité humaine fondamentale et privent la société de la contribution de nombreux individus. Il faut en finir avec cet état de fait, notamment par l'éducation et la formation. A l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, la diversité est positive et il faut l'encourager.

Entre autres activités, GDF SUEZ distribue de l'énergie et de l'eau, essentielles à la santé et au bien-être de la société. L'accès à ces services vitaux est une priorité majeure. GDF SUEZ s'engage à coopérer avec les initiatives locales et à faire des efforts supplémentaires pour garantir que les populations les plus pauvres aient accès à l'énergie, à l'eau et aux services de propreté et d'assainissement.

GDF SUEZ n'exercera pas de discrimination envers les personnes ayant des handicaps. Il s'est en outre engagé à intégrer les handicapés, y compris en aménageant les accès et en prenant des mesures spécifiques pour s'adapter aux besoins des employés, tel qu'indiqué dans les plans d'action. Cet engagement va au-delà de l'entreprise. GDF SUEZ est également consciente et préoccupée par les problèmes rencontrés par les handicapés dans la société au sens large.

GDF SUEZ soutient l'action gouvernementale et le volontariat pour le progrès socio-économique. Elle coopérera avec d'autres acteurs de la société pour faire avancer les choses. Priorité est donnée aux domaines de la santé, de l'emploi et de l'éducation. Les salariés de GDF SUEZ, en tant que membres de la société, sont incités à participer à des actions de solidarité bénévoles et à des actions humanitaires.