

ACCORD CADRE MONDIAL
SUR LES DROITS FONDAMENTAUX
ET
LA RESPONSABILITE SOCIALE
D'ENGIE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD CADRE MONDIAL	4
CHAPITRE I – LES ENGAGEMENTS DU GROUPE EN MATIERE DE DROITS FONDAMENTAUX	5
ARTICLE 2 - RESPECT ET ADHESION AUX NORMES INTERNATIONALES	5
ARTICLE 3 - ÉTHIQUE ET DEVOIR DE VIGILANCE DU GROUPE	7
ARTICLE 4 - INTEGRITE FISCALE	10
ARTICLE 5 - RESPECT DES DROITS SYNDICAUX	10
ARTICLE 6 - PREVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE HARCELEMENT	11
CHAPITRE 2 – ENGAGEMENTS EN MATIERE DE SANTE-SECURITE ET DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	12
ARTICLE 7 - LA SECURITE DE CHACUN : UNE PRIORITE ABSOLUE	12
ARTICLE 8 - PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	12
CHAPITRE 3 – PROTECTION SOCIALE ET PROMOTION DE L'INCLUSION AU CŒUR DE L'EXPERIENCE EMPLOYEE	13
ARTICLE 9 - PROTECTION SOCIALE DES EMPLOYES D'ENGIE A L'ECHELLE MONDIALE	13
ARTICLE 10 - CROISSANCE INCLUSIVE.....	14
10-1 Mixité : 50% de managers femmes	14
10-2 Égalité salariale entre les femmes et les hommes à compétences et postes équivalents.....	15
10-3 Diversité, Égalité des chances et non-discrimination	15
10-4 Régime de prestations des travailleurs	16
CHAPITRE 4 – EMPLOI ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.....	16
ARTICLE 11 - EMPLOI DURABLE	16
ARTICLE 12 - TRANSFORMATION DIGITALE.....	17
ARTICLE 13 - ACQUISITION DES SAVOIRS TOUT AU LONG DE LA VIE.....	17
CHAPITRE 5 – UN DIALOGUE DE QUALITE AVEC L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES.....	18
ARTICLE 14 - CREATION D'UN FORUM MONDIAL.....	18
ARTICLE 15 - DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES ENTITES MANAGERIALES DU GROUPE.....	19
ARTICLE 16 - RELATIONS RESPONSABLES AVEC LES FOURNISSEURS ET LES SOUS-TRAITANTS.....	19
CHAPITRE 6 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	20
ARTICLE 17 - DEPLOIEMENT DE L'ACCORD.....	20
ARTICLE 18 - SUIVI DE L'ACCORD	21
ARTICLE 19 - RESOLUTION DES CONFLITS / PROCEDURE D'ALERTE	21
CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS FINALES.....	22
ARTICLE 20 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.....	22
ARTICLE 21 - REVISION DE L'ACCORD.....	22
ARTICLE 22 - RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD	22
ARTICLE 23 - TRADUCTION DE L'ACCORD.....	23

PREAMBULE

ENGIE est un groupe mondial de premier plan dans l'énergie bas carbone dont la stratégie est centrée sur 3 axes de développement :

- Les énergies renouvelables
- Les infrastructures énergétiques
- Les activités de service (Solutions Clients) basées sur des infrastructures décentralisées

Pour répondre à l'urgence climatique, ENGIE a intégré à ses statuts une « Raison d'Être » formulée de la façon suivante : *Agir pour accélérer la transition vers une économie neutre en carbone, par des solutions plus sobres en énergie et plus respectueuses de l'environnement.*

La transition vers une économie neutre en carbone doit s'accompagner d'un mode de développement social plus durable, plus inclusif en matière de protection sociale, de diversité et d'accroissement des compétences. ENGIE soutient activement les principes d'une " transition juste " conformément aux principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

Pour atteindre son objectif de neutralité carbone, ENGIE s'engage à l'utilisation de technologies propres et vertes pour lui-même, ses filiales et encourage l'utilisation de ces technologies pour ses sous-traitants.

Cette stratégie comprend le développement d'une politique globale de transition juste pour les employés d'ENGIE dans le monde entier. Pour atteindre ces objectifs, ENGIE investit dans la recherche et le développement.

Les signataires du présent accord soutiennent la transition vers une économie sans carbone et coopéreront pour garantir une transition juste, un redéploiement et une formation adéquate, tout en assurant la protection des droits et intérêts des travailleurs et en veillant à ce que l'impact de ces changements soit planifié et mis en œuvre de manière convenue et équitable.

ENGIE exerce des responsabilités sociétales en même temps que des responsabilités vis-à-vis de ses employés et de ses actionnaires. Dans ce sens, ENGIE a pris différents engagements environnementaux ou sociétaux qui contribuent à la réalisation de la stratégie du Groupe. En particulier, grâce à ses activités, ENGIE contribue activement à un accès universel à une énergie propre, au développement des énergies renouvelables et à l'amélioration de l'efficacité énergétique. ENGIE entretient une relation de proximité avec les territoires et contribue à leur développement social et économique.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans le cadre de cette responsabilité sociétale et environnementale d'ENGIE et contribue pleinement au dialogue avec l'ensemble des parties prenantes.

ENGIE respecte et promeut les principes directeurs définis dans ce domaine par l'Organisation Internationale du Travail, en particulier le principe selon lequel ¹:

Le développement durable n'est possible qu'avec la participation active du monde du travail. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ne sont pas des acteurs passifs, ils sont des acteurs du changement, capables de concevoir de nouvelles modalités de travail qui préservent l'environnement pour les générations actuelles et futures, éradiquent la pauvreté et encouragent la justice sociale, en favorisant des entreprises durables et en créant des emplois décents pour tous.

Pour ENGIE, les fondements de cette ambition ont été posés dès 2010 dans le cadre de l'accord cadre international sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable qui est arrivé à échéance en 2016. En mai 2014, cet accord cadre a été complété par un accord mondial sur la santé – sécurité au travail.

En tant que groupe implanté dans de nombreux pays dans le monde, ENGIE est également engagé par les dispositions de la loi française relative au devoir de vigilance des multinationales du 27 mars 2017.

En cohérence avec sa politique en matière de responsabilité sociale et environnementale, le présent accord renouvelle ainsi les engagements d'ENGIE en faveur d'un emploi décent pour tous les employés du Groupe. Il inscrit résolument ces engagements dans la perspective d'une transition permettant un progrès vers une énergie propre, durable et accessible à tous.

La finalité de cet accord est d'assurer le déploiement de standards élevés en termes de relations de travail et de droits sociaux à travers un dialogue social régulier, ouvert et constructif à tous les niveaux.

Au travers de sa gouvernance et de ses pratiques professionnelles, ENGIE entreprend de mettre en œuvre le présent accord et d'assurer son déploiement auprès de l'ensemble des parties qui y sont mentionnées. A cette fin, les signataires s'engagent à leur communiquer les informations pertinentes, à les sensibiliser et à assurer les formations nécessaires.

ENGIE s'engage à faire connaître cet accord à tous ses employés et à tous les managers afin de s'assurer que l'accord est compris et mis en œuvre, par les méthodes les plus pertinentes. Les fédérations internationales signataires s'engagent à relayer cet accord auprès de leurs affiliés respectifs et à faire leurs meilleurs efforts pour que ces principes soient effectivement appliqués. Des actions conjointes peuvent être organisées pour atteindre cet objectif.

ARTICLE 1 - Champ d'application de l'accord cadre mondial

1. Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises actuelles et futures d'ENGIE ainsi qu'à tous les employés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Chez les sous-traitants directs et fournisseurs, le Groupe promeut les principes et normes inscrits dans le présent accord.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qu'ENGIE contrôle directement ou indirectement.

2. En cas de fusion, d'acquisition ou de restructuration entraînant la création de nouvelles entités contrôlées par le Groupe, ces nouvelles entités feront partie du champ d'application du présent accord et devront se conformer aux dispositions du présent accord selon les modalités présentées ci-dessus.

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/lang--en/index.htm>

3. Par ailleurs, les engagements du présent accord s'appliquent également à toutes les filiales pour lesquelles, sans être actionnaire majoritaire, le Groupe détient la responsabilité opérationnelle et donc la capacité d'influence et d'action au sein de celles-ci.

Les filiales du Groupe respectent strictement les lois internationales, nationales et locales et les dispositions les plus protectrices des droits humains, syndicaux et du travail.

4. Le Groupe assurera la promotion de cet accord et veillera au respect de ces principes, y compris dans le cadre de son Plan de Vigilance exigé par la loi française de 2017 relative au devoir de vigilance².

ENGIE fournira annuellement la liste de l'ensemble des entreprises du périmètre consolidé du Groupe et leur localisation ainsi que tout document utile et nécessaire pour l'atteinte des objectifs et la mise en œuvre du présent accord (par exemple, la charte éthique, le plan d'actions santé-sécurité, ...).

CHAPITRE I – LES ENGAGEMENTS DU GROUPE EN MATIERE DE DROITS FONDAMENTAUX

ARTICLE 2 - Respect et adhésion aux normes internationales

5. Dans le cadre du présent accord, ENGIE et ses filiales réaffirment leur engagement à respecter les normes internationalement reconnues relatives aux droits humains, droits syndicaux et droits du travail dans toutes leurs activités. ENGIE confirme son engagement à respecter :

- Les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale ;
- Le Pacte Mondial des Nations Unies.

6. ENGIE s'assure ainsi que ses activités sont conduites en conformité avec les plus hauts standards de protection et a minima avec les dispositions des textes internationaux de protection et de défense des droits humains. En cas de conflits de normes entre la loi nationale et les standards internationaux, ENGIE se conforme aux standards internationaux, sans pour autant enfreindre les lois nationales.

7. ENGIE s'engage à respecter pleinement et mettre en œuvre les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), même dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions, notamment celles :

² Loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

- Garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective

- Convention 87, concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)
- Convention 98, concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (1949)

- Abolissant le recours au travail forcé ou obligatoire

- Convention 29, concernant le travail forcé ou obligatoire (1930)
- Convention 105, concernant l'abolition du travail forcé (1957)

- Interdisant le travail et l'exploitation des enfants

- Convention 138, concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973)
- Convention 182, concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (1999)

- Protégeant les travailleurs

- Convention 102, concernant la norme minimum de sécurité sociale (1952)
- Convention 155, concernant la sécurité et la santé des travailleurs et le milieu de travail (1981)
- Convention 167, concernant la sécurité et la santé dans la construction (1988)

- Luttant contre les discriminations

- Convention 100, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951)
- Convention 111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958)
- Convention 135, concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder (1971)
- Convention 156, concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)
- Convention 190, sur la violence et le harcèlement (2019)

8. ENGIE rappelle son attachement aux droits humains, aux droits fondamentaux et environnementaux et les prend notamment en compte dans ses environnements de travail et dans le choix de ses fournisseurs et de ses sous-traitants directs.

ENGIE travaille avec des fournisseurs et sous-traitants directs qui s'engagent à respecter les droits humains, les droits des travailleurs et des syndicats.

9. ENGIE assure une relation socialement responsable avec les fournisseurs et les sous-traitants directs par le biais notamment des procédures de sélection et des engagements contractuels mis en œuvre avec ses principaux fournisseurs dans le cadre de sa politique en matière d'éthique et de conformité.

10.. ENGIE reconnaît aussi la nécessité de prendre en considération les populations autochtones dans le cadre de ses projets et s'engage à coopérer de bonne foi avec elles, notamment au travers de leurs institutions représentatives.

11.ENGIE approuve et fait sien le concept de travail décent de l'OIT³, tel que défini par l'OIT, à savoir un travail productif qui est convenablement rémunéré ; garantit la sécurité sur le lieu de travail selon la politique Santé Sécurité Groupe et l'accord mondial relatif à la santé et la sécurité en limitant l'exposition aux risques à un niveau aussi bas que raisonnablement possible ; offre une protection sociale aux travailleurs ; donne aux individus la liberté d'exprimer leurs préoccupations et leurs opinions, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie.

12. Les signataires rappellent l'ensemble des règles de la Politique Santé Sécurité ENGIE qui concernent tous les salariés, ainsi que les salariés des sous-traitants et fournisseurs. Ils rappellent en particulier le droit de refuser et d'arrêter une tâche lorsque les conditions de sécurité ne sont pas réunies.

ARTICLE 3 - Éthique et devoir de vigilance du Groupe

13. ENGIE prévient et lutte contre la corruption sous toutes ses formes au sein de son organisation et auprès de ses fournisseurs et sous-traitants directs.

14. L'engagement du Groupe en matière d'éthique et de conformité est d'agir, partout et en toutes circonstances, conformément à ses principes éthiques fondamentaux. Une politique de « tolérance zéro » est en vigueur en matière de lutte contre la fraude et la corruption.

15. Les mécanismes mis en place au sein d'ENGIE en matière d'éthique et de conformité, de devoir de vigilance et de protection des lanceurs d'alerte sont décrits ci-après. La définition de ces dispositions ne fait pas l'objet d'une consultation ou négociation préalable avec les partenaires sociaux. Pour autant, ENGIE respecte et valorise les droits des syndicats en matière de défense des salariés et prend en compte leurs alertes en la matière.

Dans les douze mois après la signature de cet accord, les fédérations syndicales internationales (FSI) et ENGIE regarderont ensemble de quelle manière les FSI pourront contribuer au dispositif d'alerte de manière constructive au niveau mondial.

³ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

ENGIE a mis en place :

- Un dispositif d'alerte, mis à la disposition des collaborateurs et des parties prenantes du Groupe, confié pour partie à un prestataire externe, pour signaler des actes ou comportements pouvant porter atteinte à l'intégrité et/ou au droit des personnes, affecter l'activité d'ENGIE ou engager gravement sa responsabilité (en matière de santé/sécurité, environnement, droits humains, droits du travail et des organisations syndicales, respect des personnes, privacy, etc.). Le lanceur d'alerte signale un incident, de façon anonyme ou pas. Si une alerte est anonyme, ENGIE respecte l'anonymat du lanceur d'alerte. Aucune mesure de rétorsion (pénale ou disciplinaire), liée à l'alerte, ne peut être prise à son encontre par ENGIE. Si le lanceur d'alerte pense faire l'objet d'une mesure de rétorsion, il doit immédiatement le signifier via la ligne d'alerte. L'alerte doit être faite de manière désintéressée et de bonne foi, dénuée de toute malveillance et doit porter sur tout fait grave, dont le lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance.
- Une Charte éthique ⁴ qui s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe, quelle que soit leur entité d'appartenance, ainsi qu'à toute personne détachée par une entreprise tierce auprès d'une entité du Groupe. Cette charte définit les principes éthiques que tout collaborateur et tout management du Groupe se doit de mettre en œuvre dans ses pratiques et comportements professionnels. Cette Charte est communiquée aux signataires du présent accord. Toute mise à jour fait l'objet d'une présentation au Forum Mondial.
- La mise en place d'une formation e-learning « fraude et corruption : zéro tolérance » accessible à tous salariés du Groupe pour les sensibiliser aux principes et pratiques éthiques du Groupe, les aider à intégrer ces principes dans leurs pratiques professionnelles au quotidien et leur faire acquérir les réflexes à avoir en cas de dilemme éthique.

- Devoir de vigilance

16. Conformément à la loi française relative au devoir de vigilance, le plan de vigilance d'ENGIE regroupe l'ensemble des mesures mises en place pour prévenir, pour ses activités, les atteintes graves envers les droits humains (dont les droits du travail et des organisations syndicales), les libertés fondamentales, la santé et la sécurité, ainsi qu'envers l'environnement.

17. Le plan de vigilance Groupe et le bilan annuel publié de sa mise en œuvre sont transmis annuellement au Forum Mondial. Au niveau local, les entités concernées présentent le plan de vigilance et les obligations issues de la loi française relative au devoir de vigilance des multinationales à leurs organisations représentatives du personnel.

⁴ https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-05/Charte_ethique.pdf

18. Le plan de vigilance repose sur les différentes démarches d'identification et de prévention des risques du Groupe (droits humains, RSE, santé-sécurité, achats) ainsi que sur un dispositif d'alerte commun permettant à tous ses employés (permanents ou temporaires, quelle que soit leur fonction, leur secteur d'activité ou leur pays) ou parties prenantes (fournisseurs, sous-traitants, syndicats, ONG, etc.) de signaler une situation inappropriée ou non conforme aux principes du Groupe ou aux lois et réglementations applicables.

19. Les cartographies des risques établies dans le cadre du plan de vigilance du Groupe sont mises à jour annuellement en fin d'année. Les résultats de ces cartographies seront présentés et discutés au Forum Mondial avant leur publication légale annuelle dans le Document d'Enregistrement Universel. Ces échanges seront aussi l'occasion de partager les controverses publiques liées aux enjeux du plan de vigilance et de présenter les réponses du Groupe.

20. Dans le cadre de ce plan, l'engagement en faveur des droits humains, des droits du travail et des syndicats, est intégré dans les exigences de la politique Achats. Le respect de ces droits est un critère tant pour la sélection de nouveaux fournisseurs que pour le maintien des fournisseurs existants.

21. ENGIE demande à ses fournisseurs et ses sous-traitants directs de se conformer aux exigences les plus strictes et aux normes de protection les plus élevées en matière de droits humains, droits des travailleurs et des syndicats.

22. En cas d'alerte concernant les pratiques d'un fournisseur ou d'un sous-traitant direct en termes d'atteinte aux droits humains, des travailleurs ou des syndicats, des actions correctrices sont mises en place.

ENGIE se réserve le droit de vérifier à tout moment le respect par les fournisseurs et les sous-traitants directs des engagements contenus dans le présent accord.

23. Le suivi du plan de vigilance d'ENGIE est assuré par la filière Éthique & Compliance, via le rapport de conformité annuel du Groupe.

Dans les douze mois après la signature de cet accord, les fédérations syndicales internationales (FSI) et ENGIE regarderont ensemble de quelle manière les FSI pourront contribuer à renforcer la vigilance de manière constructive au niveau mondial.

ARTICLE 4 - Intégrité fiscale

24. ENGIE agit avec honnêteté et intégrité, ce qui implique que le Groupe se conforme aux lois et règles fiscales applicables.

ENGIE paie sa juste part d'impôts dans les pays où il opère, et entretient des relations constructives avec les autorités fiscales dans un esprit d'ouverture et de réactivité, pour accroître sa sécurité juridique et pour préserver sa réputation.

ENGIE applique le principe de transparence fiscale et consolide ses résultats dans les pays où ils ont été générés. ENGIE procède, auprès de l'administration fiscale française, à la déclaration « Pays par Pays » conforme à la norme établie par l'OCDE (Country By Country Reporting).

25. Les pratiques fiscales au sein du Groupe sont conformes aux codes éthiques d'ENGIE et à ses principes de responsabilité sociale et environnementale. ENGIE ne tolère ni la fraude fiscale ni l'illégalité et suit les procédures et les canaux officiels.

ARTICLE 5 - Respect des droits syndicaux

26. ENGIE respecte les conventions de l'OIT n° 87 et 98 relatives à la liberté d'association et à la négociation collective et, à ce titre :

- Veille à ce que ses filiales soient garantes d'un environnement libre et ouvert en matière d'exercice des droits à la liberté syndicale et qu'elles s'engagent à respecter une stricte neutralité quant au choix de leurs employés de former ou de s'affilier à un syndicat ;
- ENGIE interdit toute communication déloyale (injuste ou arbitraire) destinée à influencer les décisions de ses employés en ce qui concerne l'affiliation et la représentation syndicales, ainsi que toute forme de discrimination fondée sur l'affiliation et l'activité syndicale dans ses politiques et pratiques de recrutement, de rémunération et d'évolution de carrière ;
- ENGIE reconnaît, et protège de toute mesure discriminatoire, les employés adhérents à un syndicat et leurs représentants ;
- ENGIE respecte, reconnaît et protège l'autonomie et l'indépendance des organisations syndicales et le droit de s'organiser, dans le respect des législations et réglementations nationales en vigueur ;
- ENGIE permet aux organisations syndicales, lorsqu'elles existent dans l'entreprise, ou à d'autres représentants du personnel de rencontrer les salariés, selon certaines conditions préalablement convenues entre la direction nationale/locale et les syndicats/ représentants du personnel. La direction nationale/locale est garante du respect de cet engagement. Toute suspicion de non-conformité à ce principe peut être signalée via le dispositif d'alerte éthique Groupe ;
- ENGIE reconnaît la valeur de la négociation collective avec les organisations syndicales et les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, élément central du dialogue social ;
- ENGIE fournit des informations sur ses activités ainsi que les informations économiques publiques de ses entités aux syndicats présents dans l'entreprise ou à d'autres représentants du personnel afin de faciliter la pratique de la négociation collective ;

- ENGIE reconnaît l'intérêt d'un lien entre ses salariés et les fédérations internationales ou locales sans faire obstacle au dialogue social existant au sein de l'entité locale ;
- Conformément à la Convention de l'OIT n°135 relative aux représentants des travailleurs, ENGIE accorde des facilités aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions, compte tenu des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée. L'octroi de telles facilités d'accès ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

27. Toute situation inappropriée ou non conforme aux principes du Groupe ou aux lois et réglementations applicables peut être signalée par le biais du dispositif d'alerte cité à l'article II. 1 du présent accord relatif au devoir de vigilance.

ARTICLE 6 - Prévention et lutte contre toute forme de harcèlement

28. ENGIE offre à ses employés un environnement de travail par lequel ceux-ci sont traités avec respect et dignité. ENGIE rejette toute forme de harcèlement, d'abus et de violence à l'occasion des relations du travail, quel que soit le lieu où elles s'exercent. Le Groupe s'assure de mettre à disposition de ses employés un cadre de travail respectueux de leurs libertés individuelles et de leur vie privée.

29. Dans ce cadre, la prévention et la lutte contre toute forme de harcèlement moral ou sexuel, et toute forme de discrimination, sont essentielles.

30. Les signataires rappellent que :

- Le harcèlement moral est constitué par des agissements répétés vis-à-vis d'un employé, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.
- Le harcèlement sexuel se caractérise par toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Est assimilé à un harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le seul but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers.

31. ENGIE met en place des dispositifs d'écoute, d'enquête et de protection pour les employés victimes de harcèlement moral ou sexuel et s'assure que ses filiales font de même.

32. ENGIE défend et promeut la convention C.190 de l'OIT dans le cadre de ses activités, même dans les pays qui ne l'ont pas encore ratifiée.

33. Toute personne qui s'identifie comme LGBTI+ peut refuser une opportunité ou un transfert professionnel dans un pays où les droits des LGBTI+ sont restreints sans aucun impact sur sa carrière chez ENGIE.

34. Le Groupe veillera à ce que les employés soient sensibilisés et formés à ces questions afin de favoriser un environnement de travail exempt de harcèlement et de violence.

CHAPITRE 2 – Engagements en matière de Santé-Sécurité et de Qualité de Vie au Travail

ARTICLE 7 - La sécurité de chacun : une priorité absolue

35. ENGIE accorde la plus haute importance à la santé, la sûreté et la sécurité pour toutes les personnes intervenantes pour le Groupe.

36. La sécurité des personnes est une priorité absolue pour le Groupe qui s'attache à éradiquer les accidents de travail mortels, et réduire le taux de fréquence et de gravité des accidents non mortels, tant pour les salariés du Groupe que pour tous ceux qui travaillent pour son compte. La capacité d'ENGIE à opérer dans le monde de manière sûre et fiable est le socle de son excellence opérationnelle et de sa performance. Le Groupe porte cette ambition par sa démarche « No Life At Risk », afin d'identifier et de maîtriser les risques inhérents à ses activités.

37. ENGIE réaffirme ses engagements pris dans le cadre de l'accord mondial Santé-Sécurité du 13 mai 2014 qui fait partie intégrante du présent accord⁵. La rédaction de cet accord Santé-Sécurité a été actualisée sur la forme à l'occasion de la négociation du présent accord cadre mondial.

ARTICLE 8 - Promotion de la qualité de vie au travail

39. ENGIE affirme sa conviction que les femmes et les hommes constituent une richesse essentielle de l'entreprise.

40. La qualité de vie au travail contribue au bien-être des salariés et à leur performance

⁵ ENGIE *entreprend d'impliquer les instances représentatives des salariés dans l'analyse des risques et des accidents du travail, même lorsque la législation locale ne le prévoit pas.*

41. ENGIE promeut une dynamique d'amélioration de la qualité de vie au travail à travers le dialogue social, la négociation collective et l'implication de toutes les parties prenantes de l'entreprise, centrée sur les différentes dimensions collectives et individuelles. Les managers sont sensibilisés à l'amélioration de la qualité de vie au travail (organisation des horaires de travail, conciliation vie professionnelle et vie privée, environnement physique, etc.) et à la prévention des risques psychosociaux (stress au travail, harcèlement, etc.).

42. ENGIE promeut, à tous les niveaux, les bonnes pratiques visant à améliorer la qualité de vie au travail, en conformité avec les réglementations locales⁶.

43. En particulier, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle concourt à la qualité de vie au travail, à la prévention du stress et à la performance de l'entreprise.

44. ENGIE met en valeur les pratiques visant à garantir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en particulier la bonne utilisation des nouvelles formes de travail numérique (messagerie, téléphone mobile, réseaux sociaux, etc.). ENGIE soutient le « droit à la déconnexion » pour chacun y compris pendant les périodes de travail à distance et dans le respect des horaires de travail.

CHAPITRE 3 – Protection sociale et promotion de l'inclusion au cœur de l'expérience employé

ARTICLE 9 - Protection sociale des employés d'ENGIE à l'échelle mondiale

45. La protection sociale joue un rôle crucial pour la promotion de la dignité humaine, la cohésion sociale, l'égalité et la justice sociale, ainsi que pour un développement social et économique durable.

46. Conformément aux principes de la recommandation 202 de l'OIT, ENGIE s'engage à ce que l'ensemble de ses employés bénéficie d'un socle de protection sociale commun et adéquat partout où le groupe opère.

47. ENGIE respecte les dispositifs prévus par les différentes législations, règlements et pratiques locales et nationales en matière de protection sociale et de retraite et s'engage au paiement des cotisations y afférentes lorsqu'elles existent.

48. Lorsque ces dispositions sont inexistantes ou inadéquates, ENGIE établit, en concertation avec les représentants du personnel des programmes de protection sociale permettant d'assurer un niveau

⁶ Notamment par le biais de l'accord européen relatif à la qualité de vie au travail signé le 27/11/2014

adéquat de protection sociale à l'ensemble de ses employés à l'échelle mondiale, incluant les prestations minima suivantes :

1. La parentalité : un congé maternité de 14 semaines et un congé paternité de 4 semaines totalement rémunérés ;
2. La garantie en cas d'incapacité totale de travail : une couverture minimum équivalente à 12 mois de salaire ;
3. La garantie santé : une couverture des frais d'hospitalisation à hauteur d'un minimum de 75% ;
4. La garantie décès : une couverture décès pour l'ensemble de ses salariés prévoyant le versement d'un capital minimum équivalent à 12 mois de salaire brut.

49. Dans le contexte de la pandémie de la COVID_19, ENGIE et les Fédérations Syndicales Internationales ont pris une déclaration relative à la prise en charge des frais d'hospitalisation ainsi que la couverture décès des employés d'ENGIE à l'échelle mondiale⁷.

Les garanties relatives à la parentalité et à l'incapacité totale de travail seront déployées dans un délai de 3 ans à compter de la signature de l'accord cadre mondial. Elles pourront être mises en œuvre de façon progressive dans les sociétés filiales entrant dans le champ d'application du présent accord.

50. Une présentation annuelle des taux de couverture des entités du Groupe est faite annuellement au cours du Forum Mondial.

Article 10 - Croissance inclusive

10-1 Mixité : 50% de managers femmes

51. ENGIE conduit une politique de développement de la mixité qui passe notamment par l'égalité des chances et de traitement, dans une démarche de progrès social et de performance économique.

52. Dans ce cadre, le Groupe porte une attention particulière aux femmes occupant des positions non managériales, y compris les métiers techniques, afin d'y favoriser leur évolution.

53. ENGIE s'engage à ce que chacune de ses filiales décline des actions concrètes permettant de développer la mixité dans l'ensemble de leurs organisations.

⁷ DÉCLARATION POUR LA PROTECTION SOCIALE DES EMPLOYÉS D'ENGIE À L'ÉCHELLE MONDIALE - en période de pandémie Covid-19

54. À cette fin, le Groupe s'est donné pour objectif que la moitié des postes de managers soient occupés par des femmes d'ici 2030.

Des résultats précis ainsi qu'un rapport des actions concrètes réalisées au niveau local seront transmis au Forum Mondial.

10-2 Égalité salariale entre les femmes et les hommes à compétences et postes équivalents

55. Une rémunération égale entre les femmes et les hommes au travail est un élément déterminant de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société.

56. Un système de rémunération transparent et vérifiable par genre, concernant l'ensemble des effectifs, transmet des signaux positifs sur les valeurs et les méthodes de travail au sein de l'entreprise. Un système juste et non discriminatoire reflète les bonnes pratiques managériales et contribue efficacement à la réalisation des objectifs en la matière.

57. Les éventuelles pratiques salariales directement ou indirectement discriminatoires doivent être identifiées et supprimées par l'utilisation d'une méthode proactive. Cette méthode et ses résultats sont partagés annuellement avec le Forum Mondial.

58. Aucune discrimination ne peut être faite à l'encontre des femmes enceintes. L'absence liée à la maternité ou la paternité, avant et après la naissance d'un enfant, ne peut avoir d'influence négative sur la rémunération ou l'évolution de la carrière.

10-3 Diversité, Égalité des chances et non-discrimination

59. La diversité est valorisée à tous les niveaux du Groupe. La composition du corps social du Groupe doit refléter la société civile dans laquelle il opère et les clients qu'il sert.

60. ENGIE rejette toute altération de l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi basé notamment sur l'origine, la couleur de peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'engagement syndical, la nationalité, l'origine sociale, l'âge, le handicap, la situation familiale, l'état de santé, la maternité, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

61. Les entités du Groupe engagent des actions fortes afin de rappeler ces principes. Elles promeuvent activement la diversité afin que les effectifs d'ENGIE reflètent la société civile et luttent contre toute forme de discrimination.

62. ENGIE assure l'application de ces principes tout au long de la vie professionnelle de ses employés femmes ou hommes (recrutement, évolution de carrière, formation et rémunération)⁸.

63. Au-delà des législations nationales en vigueur, le Groupe rejette toute forme d'intolérance à l'égard des différences et promeut le respect de la vie privée.

10-4 Régime de prestations des travailleurs

64. ENGIE pratique des salaires décents et respecte les salaires minimums et les garanties sociales de chaque pays, en particulier le paiement des cotisations sociales aux conditions minimales du pays où l'activité a lieu. ENGIE veillera au respect de ces dispositions par ses sous-traitants.

Sous réserve de l'existence de telles statistiques, un rapport relatif aux salaires minimums et aux évolutions du pouvoir d'achat sera transmis au Forum mondial pour chaque pays où ENGIE est implantée de façon significative.

CHAPITRE 4 – Emploi et développement des compétences

Article 11 - Emploi durable

65. L'anticipation et le développement des compétences de tous les salariés sont au cœur de la politique ressources humaines d'ENGIE. La formation et la mobilité représentent ainsi des leviers au service de l'employabilité de tous.

66. ENGIE reconnaît l'importance d'un emploi direct et sûr, tant pour l'individu que pour la société, en privilégiant les emplois permanents, à durée indéterminée et directs.

67. Tout travail doit être effectué dans le cadre juridique approprié, en ne recourant pas de manière excessive à la main-d'œuvre temporaire ou intérimaire.

68. ENGIE respecte les obligations légales et contractuelles envers tous les travailleurs en vertu des lois, règlements et conventions collectives sur le travail et la sécurité sociale. Tous les salariés reçoivent un contrat de travail (ou son équivalent) écrit dans une langue officielle du pays d'exécution du contrat. Les salaires sont versés sur un compte bancaire à leur nom.

⁸ Accord européen égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 22 novembre 2017

69. ENGIE attend de ses partenaires et sous-traitants qu'ils appliquent des standards comparables.

70. ENGIE s'engage à rechercher systématiquement à préserver les garanties sociales collectives lors des transformations de ses organisations. Ces réorganisations et transformations qu'ENGIE doit conduire ne sont pas motivées par la recherche d'un « moins-disant social », mais par la pérennité de l'entreprise, et donc de ses emplois aux meilleures conditions sociales possibles.

ARTICLE 12 - Transformation digitale

71. Le digital est un des leviers importants de la profonde transformation d'ENGIE.

72. Le Groupe ENGIE s'engage à identifier les conséquences de ces changements sur les employés à travers les six axes suivants :

- Le maintien et le développement des compétences, la formation aux outils numériques ;
- L'accompagnement au changement des modes de travail ;
- La réaffirmation de l'importance de la qualité de vie au travail ;
- Le respect des libertés individuelles ;
- La sécurité informatique et la protection du patrimoine immatériel ;
- Le dialogue social autour des projets de transformation liés au digital.

73. ENGIE agira en conformité avec l'ensemble des lois applicables relatives à la protection de la vie privée et des données personnelles de ses salariés⁹.

Les communications digitales des syndicats ne doivent pas être tracées, sauf en cas de violation d'une règle éthique du Groupe. Les outils digitaux nécessaires à l'activité professionnelle sont fournis par ENGIE.

ARTICLE 13 - Acquisition des savoirs tout au long de la vie

74. ENGIE s'engage pleinement en faveur de la formation et de l'acquisition des savoirs tout au long de la vie qui renforcent les compétences afin de développer l'employabilité de tous ses employés.

75. Dans ce cadre, chaque filiale du Groupe veillera à ce que tous ses salariés, sans distinction, aient accès aux programmes de formation.

⁹ En accord avec la Déclaration commune du CEE et de la Direction générale d'ENGIE sur les enjeux du digital du 28 novembre 2019

76. À partir de 2022, 80 % des salariés seront formés tous les ans. Ce pourcentage est porté à 100 % à l'horizon 2030. Un bilan annuel sera présenté au Forum Mondial.

77. ENGIE soutient activement les formations en milieu professionnel pour les jeunes (en particulier l'apprentissage, les stages, etc.). Chaque filiale a une responsabilité sociale envers les jeunes et doit s'investir dans leur intégration et leur préparation à ses futurs métiers.

La politique de formation des jeunes d'ENGIE répond à trois enjeux majeurs pour le Groupe :

- Le pré-recrutement des compétences sur les métiers d'avenir ;
- La promotion de la diversité et de la mixité ;
- La valorisation du rôle et du nombre des tuteurs dans le cadre de pactes intergénérationnels pour le transfert de compétences et de savoir-faire.

78. ENGIE s'engage à offrir une rémunération et des conditions de travail équitables¹⁰ à ses stagiaires et apprentis. Sauf exception, un stagiaire ou un jeune en apprentissage ne doit pas remplacer un emploi vacant au sein de l'organisation.

Chapitre 5 – Un dialogue de qualité avec l'ensemble des parties prenantes

ENGIE promeut la mise en œuvre de relations de confiance, dans la durée, avec l'ensemble de ses parties prenantes.

ARTICLE 14 - Création d'un Forum Mondial

79. Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place une instance de dialogue social mondiale, dite « Forum Mondial ». Cette instance sera composée d'employés d'ENGIE, exerçant des responsabilités syndicales au sein du Groupe, de représentants de la direction d'ENGIE, ainsi que de représentants des Fédérations syndicales internationales.

80. Le Forum Mondial est un lieu d'échange et de partage sur la stratégie du Groupe ainsi que d'information, notamment sur le déploiement et le suivi du respect du présent accord et de l'accord mondial santé-sécurité.

81. Le Forum Mondial se réunira une fois par an en présentiel. Entre chaque session plénière, les membres du Forum Mondial maintiendront une communication régulière via notamment des visio-conférences.

¹⁰ <https://www.youthforum.org/fr/quality-internships>

82. Les modalités de constitution et de fonctionnement du Forum Mondial sont jointes en annexe au présent accord.

ARTICLE 15 - Dialogue social au niveau des entités managériales du Groupe

83. Au niveau managérial le plus approprié¹¹, des représentants de la direction et des représentants des travailleurs issus de cette entité et leurs représentants syndicaux se rencontreront au minimum une fois par an et travailleront sur une base continue. Cette réunion annuelle permettra notamment un échange et un dialogue sur les points suivants :

- Une information sur la stratégie, l'évolution des activités de l'entité et ses conséquences sur l'emploi ;
- L'identification des besoins et de la politique de formation ;
- L'élaboration et la mise en œuvre du plan de vigilance du Groupe ;
- La diffusion, la mise en œuvre et le suivi conjoints du présent accord mondial.

84. Cette réunion aura lieu localement, au niveau le plus approprié. Les frais de transport et de déplacement pour s'y rendre seront pris en charge par l'entité.

85. Ce niveau de dialogue social ne se substitue pas à celui mené au sein de chaque filiale, ni à celui existant au niveau du Groupe (Forum Mondial, Comité d'Entreprise Européen).

ARTICLE 16 - Relations responsables avec les fournisseurs et les sous-traitants

86. Les fournisseurs et sous-traitants constituent une partie prenante essentielle dans la chaîne de valeur du Groupe.

87. La qualité des produits et services fournis par le Groupe à ses clients dépend aussi de sa capacité à obtenir d'excellentes prestations de la part de ses partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants. En conséquence, leur choix doit être exigeant et impartial. Le Groupe les sélectionne pour leur professionnalisme et leur compétitivité dans la perspective d'une relation de confiance. Les critères de sélection des partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants intègrent les engagements du Groupe en matière de lutte contre la corruption, de respect des droits humains, du droit du travail et du droit syndical ainsi que de prévention des risques pour la santé et la sécurité et de préservation de l'environnement.

¹¹ Les parties signataires conviennent de définir ensemble d'ici fin 2021 le niveau de l'entité managériale auquel s'applique le présent article.

88. Le Groupe s'est donné pour objectif de mettre en place une démarche RSE pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement des entités contrôlées du Groupe et de celles pour lesquelles il détient la responsabilité opérationnelle (et donc la capacité d'influence et d'action), déclinée selon trois axes :

- Le respect des délais de paiement pour les fournisseurs et sous-traitants ;
- L'accompagnement de la politique Santé et Sécurité auprès des sous-traitants pour qu'ils puissent atteindre les plus hauts standards de santé et sécurité ;
- Une démarche d'amélioration continue du respect de la RSE et la formation des principaux acteurs à cette démarche.

CHAPITRE 6 – Mise en œuvre et suivi de l'accord

ARTICLE 17 - Déploiement de l'Accord

89. Les parties signataires communiqueront le présent accord à l'ensemble de leurs organisations et structures respectives, et le publieront immédiatement sur leur site internet.

90. Le présent accord sera rapidement traduit dans toutes les langues des pays dans lesquels le Groupe est implanté. Il sera systématiquement mis à disposition des salariés, en tant qu'élément de la politique sociale du Groupe, par tout moyen adapté au contexte local. A titre d'illustration, il pourra être adressé par mail, publié sur des Intranets ou porté à la connaissance des salariés via un affichage sur le lieu de travail. Cet affichage précisera que les salariés peuvent obtenir une copie papier du présent accord.

91. La direction d'ENGIE et les FSI signataires identifieront, chacune, un référent national dans les pays où le Groupe est implanté afin de s'assurer de sa mise en œuvre de bonne foi.

92. La Direction d'ENGIE fera connaître le présent accord auprès de ses fournisseurs et sous-traitants et encouragera le respect de ces dispositions.

93. ENGIE et les FSI signataires organiseront une initiative commune de sensibilisation sur l'accord avec les représentants de la direction et des salariés et/ou les fédérations syndicales internationales. L'objectif est d'expliquer l'esprit, la finalité et le contenu de l'accord, afin que la compréhension du texte et sa mise en œuvre soient cohérentes dans toutes les activités d'ENGIE à travers le monde. Les formes d'une telle initiative seront décidées par les signataires.

94. Afin de promouvoir et faire connaître l'accord, les organisations syndicales pourront rencontrer les salariés dans les conditions définies à l'article 5 du présent accord.

ARTICLE 18 - Suivi de l'accord

95. Le présent accord renforce et prolonge les pratiques sociales du Groupe. Il n'a pas vocation à se substituer ou à interférer dans les démarches de dialogue ou les négociations menées sur le plan local, national ou européen.

96. Le suivi de la mise en œuvre du présent accord sera assuré au niveau local ainsi qu'au niveau global. Les progrès seront présentés à l'occasion de la réunion annuelle du Forum Mondial.

97. Son objet est de :

- Améliorer la mise en œuvre de l'accord ;
- Identifier et corriger les écarts et les manquements au présent accord ;
- Identifier et diffuser les bonnes pratiques et prendre des mesures visant à les promouvoir ;
- Présenter un suivi annuel sur le déploiement du plan de vigilance dans le Groupe et la gestion des risques identifiés.

98. En cas de suspicion de violations graves et répétées des principes du présent accord, les membres du Forum Mondial (Direction et Représentants des FSI) peuvent charger une délégation syndicale et patronale mixte - comprenant des experts du choix de chaque partie - d'effectuer une visite sur place. Cette démarche aura pour objectif d'évaluer la situation, en rencontrant notamment les parties prenantes concernées, afin de proposer des solutions si les violations sont avérées. La mission rendra compte de ses constatations et préconisations au Forum Mondial. Les coûts de la mission seront pris en charge par ENGIE.

ARTICLE 19 - Résolution des conflits / Procédure d'alerte

99. En cas de difficulté quant à l'interprétation ou au non-respect du présent accord, les signataires s'informent mutuellement le plus en amont possible (avant toute communication externe relative à cette difficulté) afin de rechercher ensemble une solution efficace et constructive dans l'intérêt de toutes les parties par la voie du dialogue et ce, dans un délai raisonnable.

100. Dans le cas où un employé ou une autre personne concernée soutient que le présent accord ne serait pas respecté, la procédure suivante sera appliquée :

- En premier lieu, la réclamation devra être portée auprès de la direction locale du site. Les employés pourront demander à être assistés par une représentation syndicale. Le Groupe s'engage à assurer une évaluation en bonne et due forme du différend en coopération avec les représentants syndicaux des salariés locaux.

- Pour le cas où la réclamation ne trouve pas de solution via les partenaires sociaux au niveau local, elle sera transmise aux contacts nationaux préalablement identifiés par ENGIE et les Fédérations Syndicales Internationales.
- Si la difficulté persiste au niveau national, celle-ci sera traitée par les signataires du présent accord en étroite collaboration avec les affiliés des Fédérations Syndicales Internationales du pays concerné. Elle sera portée à la connaissance du directeur responsable, qui garantira que les mesures correctives identifiées avec les FSI sont mises en place dans les meilleurs délais.
- Des discussions informelles peuvent également être considérées comme appropriées, en parallèle des efforts faits au niveau local ou national pour résoudre les conflits.
- À défaut de résolution, les signataires pourront nommer conjointement un médiateur pour faciliter la résolution du conflit.
- En dernier recours, les signataires pourront saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social d'ENGIE, ceci nonobstant le lieu d'exécution de l'accord et/ou l'intervention d'une partie tierce.

101. Toutes les questions traitées et les solutions apportées seront présentées lors de la rencontre annuelle suivante du Forum Mondial.

CHAPITRE 7 – Dispositions finales

ARTICLE 20 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il est conclu pour une période de quatre (4) ans.

ARTICLE 21 - Révision de l'accord

À la demande d'une ou de plusieurs parties signataires, des négociations de révision du présent accord peuvent être convenues, dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

ARTICLE 22 - Renouvellement de l'accord

Sur préavis de l'une des parties, six (6) mois avant le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour examiner l'opportunité de reconduire le présent accord.

ARTICLE 23 - Traduction de l'accord

Le présent accord est traduit dans les langues d'implantation du Groupe suivantes :

Français
Anglais
Italien
Néerlandais
Allemand
Arabe
Portugais
Espagnol
Chinois
Roumain

102. En cas de problème d'interprétation ou de litige sur le texte du présent accord, les signataires conviennent que le texte de référence est la version française.

Fait à Paris le ... /.../ 2021

Pour ENGIE et ses filiales remplissant les conditions définies à l'article 1 de l'accord :

La directrice Générale

Mme Catherine MAC GREGOR

Les fédérations syndicales internationales dûment mandatées par leurs affiliés :

Building & Wood Workers International	IndustriAll Global Union	Public Services International
M. Albert Emilio YUSON	M. Atle HOIE	Mme. Rosa PAVANELLI

Les représentants des organisations syndicales françaises représentatives au niveau Groupe :

CGT	CFE-CGC	CFDT	FO
M. Yohan THIEBAUX	M. Hamid AIT-GHEZALA	M. José BELO-DOS-REIS	M. Gildas GOUVAZE

Ont participé aux négociations en tant que membres du Groupe Spécial de Négociation :

Luiz Antonio BARBOZA (Brésil) – Stefano BASSI (Italie) – Thorsten BEHNERT (Allemagne) – Lamkhantar BOUCHAIB (Maroc) – Troy DUNNE (Australie) – Daniel GLEVAN (Roumanie) – Gildas GOUVAZE (France, FO) – Russell GRIEVE (United Kingdom) – Jonathan HAYWARD (United Kingdom) – Philippe LAZZAROTTO (France, CFE-CGC) – Cor SMEENK (Pays-Bas) - Inias SMIT (Belgique) – Robert TEXTORIS (Secrétaire du CEE) – Yohan THIEBAUX (France, CGT) – Thierry VANESTRENVORD (France, CFDT).

DOCUMENTS INTEGRES
A L'ACCORD CADRE MONDIAL D'ENGIE

DOCUMENT 1 – ACCORD MONDIAL SANTE SECURITE DU 13 MAI 2014

DOCUMENT 2 – COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU FORUM MONDIAL

ACCORD MONDIAL SANTE SECURITE DU GROUPE ENGIE

PREAMBULE

Un des objectifs des signataires de l'accord mondial ENGIE du 16 novembre 2010 sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable était de poursuivre le dialogue social en vue notamment de conclure des accords mondiaux sur des thèmes spécifiques dont la santé et la sécurité.

L'accord cadre mondial ENGIE a été renégocié en 2021. Le présent accord sur la santé et la sécurité a été mis à jour et intégré en tant qu'annexe à l'accord susmentionné.

Les signataires de cet accord s'emploient à définir et à mettre en œuvre des principes fondamentaux en matière de santé et de sécurité au travail au sein des sociétés ENGIE et, dans toute la mesure du possible, au sein de la chaîne d'approvisionnement et de la sphère d'influence¹² d'ENGIE.

La santé et la sécurité de tous est au cœur du projet humain et social d'ENGIE. L'ambition du Groupe est de faire de chacun, dirigeant, manager, salarié, prestataire, un acteur engagé de sa santé, de sa sécurité et de celle des autres.

Cette exigence fondamentale s'est concrétisée le 23 février 2010 par la signature d'un accord de Groupe européen, fixant les principes fondamentaux de la politique d'ENGIE dans ce domaine, complété d'un plan d'action Groupe d'une durée de cinq ans, définissant des actions concrètes à mettre en œuvre sur cette période.

¹² Voir les principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE et les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies pour obtenir des références sur le concept de sphère d'influence. A titre d'exemple, la sphère d'influence d'ENGIE peut inclure : les partenariats, les accords de coproduction, les fournisseurs et/ou vendeurs et les entrepreneurs et sous-traitants en lien avec ceux-ci

ENGIE et les Fédérations Syndicales Mondiales ont souhaité renforcer et étendre ces premiers engagements en leur donnant, par le présent accord, une dimension mondiale.

PARTIE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application juridique de cet accord sur les principes fondamentaux en matière de santé et de sécurité est mondial. Cet accord complète et repose, sans le remplacer ni l'annuler, sur l'accord de Groupe européen du 23 février 2010 (et toute révision ultérieure) qui continue de s'appliquer en Europe. Il s'applique à l'ensemble des sites et exploitations d'ENGIE des filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation d'ENGIE. Dans toute la mesure du possible, il est également applicable aux sites et exploitations au sein de la sphère d'influence d'ENGIE, sans restriction géographique.

PARTIE 2 : PRINCIPES

La promotion et le maintien du plus haut niveau de bien-être physique, mental et social des travailleurs, quel que soit leur métier, et la prévention des arrêts pour causes de santé¹³ dues à leurs conditions de travail,¹⁴ reposent sur le respect de huit (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 les dangers 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 décisions en termes d'évaluation et de maîtrise des risques doivent prendre en compte l'avis de ceux qui sont exposés au risque. Des ressources adéquates doivent être allouées pour identifier les dangers et maîtriser les risques afin de répondre aux engagements en santé sécurité.

¹³ Par exemple : accident et maladie

¹⁴ Cette définition provient de la définition commune de l'OIT/OMS de la santé au travail. Le danger fait référence aux propriétés inhérentes de quelque chose tandis que le risque fait référence au degré d'exposition à un danger et à la probabilité qu'il cause des dommages

2. Démarche participative à la prévention des situations à risque

La prévention des accidents et des maladies professionnelles¹⁵ se fonde sur le constat que le nombre d'accidents, d'incidents, en particulier ceux ayant une gravité potentielle élevée, 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 organisations syndicales (ou à défaut, de l'instance ou de l'organisation la plus représentative selon les pays)¹⁶ pour aboutir à la diminution durable du nombre de situations et de comportements à risque. L'analyse partagée par ces différents acteurs, des accidents, des maladies professionnelles, des incidents et des situations dangereuses, qui en est faite doit mener à la recherche et au traitement des causes profondes techniques, organisationnelles, humaines et/ou 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 l'élimination des dangers dans la mesure du possible, à la réduction des risques et à la construction d'une véritable culture commune intégrée 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 dangers 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 (ex. sécurité intégrée) pour réduire la gravité potentielle de l'événement redouté,
- Porter les équipements de protection individuelle.

¹⁵ La règle Santé Sécurité Groupe n°3 définit les exigences minimales à respecter pour assurer une gestion efficace des accidents et incidents liés aux activités des entités d'ENGIE et, par une analyse des causes profondes et une communication adaptée, vise à prévenir leur répétition.

¹⁶ ENGIE s'engage à associer les instances représentatives du personnel dans l'analyse des dangers, risques et accidents quelles que soient les législations nationales applicables.

5. Intercomparaison, partage et retour d'expérience

La comparaison interne et externe (benchmark¹⁷) 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. Ceux-ci tiennent compte de l'analyse des accidents, incidents, dysfonctionnements industriels, situations dangereuses et risques pour la santé. D'autres indicateurs quantitatifs et qualitatifs discutés avec le « groupe de référence élargi Santé Sécurité » peuvent également être observés et faire l'objet d'un audit.

6. Niveau de prévention et de protection pour nos prestataires¹⁸ 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.

¹⁷ Tout en reconnaissant les limites des statistiques et des audits, le benchmark doit être réalisé à partir d'indicateurs Groupe auditables afin de permettre aux entités de se comparer utilement dans un objectif d'amélioration réelle

¹⁸ Les règles santé sécurité Groupe n°1 et 2 définissent respectivement les exigences minimales à respecter dans l'ensemble du Groupe dès lors qu'il est fait recours à un travailleur intérimaire ou que des activités sont confiées à des entreprises extérieures.

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.

PARTIE 3 : LES POINTS D'APPUI

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

Article 3.1 : Implication des managers

L'engagement des managers¹⁹ 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 des dangers, l'évaluation et la maîtrise des risques et la surveillance
- Favoriser un système de responsabilité interne fort qui clarifie et formalise les rôles et responsabilités de chacun intégrant le dialogue social avec les salariés et leurs organisations syndicales (ou à défaut, avec l'instance ou l'organisation la plus représentative selon les pays),
- 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 appropriés²⁰,
- 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,
- Informer tout le personnel de ses droits :
 - à recevoir information et formation sur les dangers de leur travail et la manière d'accomplir celui-ci en toute sécurité ;
 - à refuser d'accomplir ou à interrompre le travail dangereux s'il existe des motifs raisonnables de croire que le travail en question nuit à la santé ou à la sécurité ;
 - à jouer pleinement un rôle significatif dans le système de responsabilité interne, notamment via l'Instance dédiée à la Santé

¹⁹ La règle santé sécurité Groupe n°6 rend obligatoire l'évaluation annuelle des managers sur leur niveau d'implication, leurs résultats et ceux de leurs équipes dans le domaine de la santé et la sécurité.

²⁰ La règle santé sécurité Groupe n°5 définit les exigences minimales à respecter pour la mise en œuvre d'un système de permis de travail.

Sécurité (ou à défaut, avec l'instance ou l'organisation la plus représentative selon les pays),

- Mobiliser les salariés, individuellement et collectivement, dans une démarche participative d'amélioration continue et de maintien des pratiques d'excellence,
- Montrer l'exemple par son comportement, son professionnalisme, sa rigueur,
- Démontrer son engagement par sa présence régulière sur le terrain et au sein 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 3.2 : Implication de chacun

La santé et la sécurité demandent la participation de chacun, quelle que soit sa place dans l'entreprise²¹. Cela consiste concrètement à :

- Constituer un système de responsabilité interne fort intégrant le dialogue social avec les salariés et leurs organisations syndicales (ou à défaut, avec l'instance ou l'organisation la plus représentative selon les pays),
- Respecter les droits des travailleurs à connaître les dangers sur le lieu de travail et à refuser ou à interrompre le travail dangereux,
- Comprendre et appliquer les règles et consignes,
- Participer activement aux formations, pour développer les connaissances et compétences à l'évaluation des risques et à l'application des consignes associées,
- S'assurer que les dangers liés à l'exercice de chaque activité ont bien été identifiés et les risques évalués et maîtrisés avant chaque intervention. En cas de danger grave et imminent, cesser l'activité immédiatement,
- Veiller activement à sa propre 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 3.3 : 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.

²¹ Les instances de représentation du personnel et les organisations syndicales jouent un rôle clé dans l'amélioration de la santé et de la sécurité pour l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Au niveau du Groupe, un « Groupe de référence élargi Santé Sécurité » sera composé de représentants de la direction, au nombre de huit (8) au maximum, et de huit (8) représentants des travailleurs, si possible salariés des filiales d'ENGIE.

Les représentants des travailleurs proviendront normalement des organisations suivantes : IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) et 2 du « Comité directeur Santé Sécurité européen ENGIE. D'un commun accord, les organisations désignant les huit représentants des travailleurs chercheront à avoir une représentation de toutes les régions géographiques des implantations d'ENGIE et à inclure au moins trois (3) femmes.

Le rôle du « Groupe de référence élargi Santé Sécurité » est de vérifier que les engagements et les principes de cet accord sont respectés et de proposer des actions d'amélioration.

Il suit l'évolution des performances en santé sécurité, dans le respect des dispositions légales et des normes et recommandations de l'Organisation Internationale du Travail, et peut transmettre leurs suggestions à la direction Santé Sécurité d'ENGIE.

Deux fois par an, les membres du « Groupe de référence élargi Santé Sécurité » seront informés des activités et des événements importants.

Une fois par an, la Direction Santé Sécurité d'ENGIE présentera une synthèse des activités santé sécurité et les résultats au « Groupe de référence élargi Santé Sécurité », et lors de la réunion annuelle du Forum mondial, en particulier en matière de mise en œuvre des principes et engagements de cet accord.

Localement dans chaque entité, les Comités dédiés à la Santé Sécurité (ou à défaut les organisations les plus représentatives selon les pays) et les représentants de la direction avec l'appui de médecins du travail et d'experts dans le domaine de la santé et de la sécurité, suivent les résultats en termes de santé et de sécurité et sont associés dans l'identification des situations dangereuses, la planification et le suivi de mesures de prévention.

Article 3.4 : Plan d'Action à Moyen Terme et Communication

Afin de prendre en compte la diversité des activités et des implantations d'ENGIE, un plan d'action Santé Sécurité à moyen terme (sur cinq ans) sera mis en œuvre en fonction des grandes zones géographiques et/ou du type d'activité. Le suivi sera effectué chaque année au cours de la réunion du Forum mondial.

Dans le cadre du développement du dialogue social, les travaux du « Groupe de référence élargi Santé Sécurité » ainsi que les objectifs fixés dans le plan d'action seront systématiquement partagés avec les représentants des Fédérations Syndicales Mondiales à la réunion annuelle du Forum mondial en

présence de la Direction Générale. Les informations seront transmises au minimum un mois avant la réunion annuelle du Forum mondial.

Après ces échanges, la Direction Santé Sécurité ENGIE portera à la connaissance des responsables Santé Sécurité de chacune des Business Units du Groupe, les analyses, commentaires et préconisations du « Groupe de référence élargi Santé Sécurité ».

De plus, une communication ascendante et descendante est essentielle. Elle doit favoriser :

- ✦ La connaissance :
 - de la politique santé et sécurité,
 - des objectifs poursuivis,
 - et des 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.

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

PARTIE 4 : OBJECTIFS DE PROGRES SPECIFIQUES

Par le présent accord mondial, ENGIE s'engage plus particulièrement sur les objectifs de progrès suivants :

- ✦ L'éradication des accidents mortels ayant un lien de causalité avec les activités du Groupe²².
- ✦ La réduction continue du nombre d'accidents de travail tout en maintenant l'attention sur la qualité des statistiques et en évitant qu'elles entraînent des conséquences négatives (exemple : diminution des déclarations afin d'atteindre l'objectif).
- ✦ L'amélioration continue de la santé au travail²³ en supprimant les produits contenant des substances toxiques substituables, en particulier des agents CMR (Cancérogènes Mutagènes et Reprotoxiques).

²² ENGIE a élaboré 9 « Règles qui sauvent » qui sont au cœur d'un dispositif dans lequel chacun a un rôle à jouer et visant le zéro accident mortel ou grave.

²³ La règle santé sécurité Groupe n°7 définit les exigences minimales que l'ensemble des entités du Groupe doivent respecter afin de protéger et de préserver, à moyen et long terme, la santé des salariés de notre Groupe et de nos prestataires de services.

Par ailleurs, les parties signataires partagent l'enjeu que représentent les activités sous-traitées en matière de santé sécurité, tant pour les personnels des entreprises que pour les tiers.

La sous-traitance étant particulièrement présente dans les phases de construction des projets industriels et d'infrastructures, ENGIE s'engage pour chacun de ces projets²⁴, en fort développement à l'international, à ce que soit rédigée une procédure santé sécurité permettant de s'assurer :

- ✦ Qu'une évaluation des risques est réalisée sur le projet dans chacune de ses phases : lancement, planification, réalisation, clôture et transfert,
- ✦ Que la réglementation santé sécurité locale est identifiée et respectée,
- ✦ Que les clauses des contrats avec les sous-traitants comprennent des obligations santé sécurité à respecter,
- ✦ Que la réception finale intègre des critères d'acceptation et de contrôle des aspects Santé Sécurité.

PARTIE 5 : CLAUSES FINALES

Le « Groupe de référence élargi Santé Sécurité » est chargé du suivi de l'Accord, conformément aux conditions stipulées dans l'Article 3.3, et de la définition des indicateurs et des modalités de leur suivi.

Cet accord sera traduit dans toutes les langues nécessaires. Cependant, seule la version en anglais (la version originale) est considérée comme faisant autorité. Les questions relevant de l'interprétation de cet accord sont de la prérogative exclusive du « Groupe de référence élargi Santé Sécurité ».

Cet accord prendra effet le 13 mai 2014 et est conclu pour une période illimitée. Il peut être révisé en accord avec la Direction ENGIE et au moins 2 des organisations syndicales mondiales l'ayant signé.

Il pourra être dénoncé avec préavis par l'une ou l'autre des parties en respectant un délai de six mois. En cas de résiliation, les signataires conviennent de se rencontrer au cours de cette période de résiliation (six mois) pour tenter de remplacer cet accord par une version amendée.

Le présent accord est signé en 5 exemplaires. Chaque Syndicat Mondial signataire aura une copie originale.

Fait à Paris, le 13 mai 2014

²⁴ La règle santé sécurité Groupe n°9 définit les exigences minimales en matière de santé sécurité qui doivent être respectées par l'ensemble des entités du Groupe dans le cadre des différents projets.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU FORUM MONDIAL

I - Composition

Le Forum Mondial visé à l'article 1 de la partie IV du présent accord est présidé par le CEO d'ENGIE SA ou son /sa représentant(e) dûment mandaté(e).

Le forum est composé :

- D'un représentant de chacune des fédérations syndicales internationales signataires de l'accord ;
- Des représentants des employés du Groupe désignés parmi les organisations syndicales affiliées des Fédérations Syndicales Internationales signataires de l'accord ;
- Des représentants de la direction du Groupe.

Les membres du forum représentant le personnel d'ENGIE sont salariés d'une entreprise qu'ENGIE contrôle directement ou indirectement. Ces membres sont issus d'un pays où la présence d'ENGIE est significative.

La composition de la représentation des salariés prend en compte l'empreinte géographique du Groupe.

- **Pour la France** : quatre membres désignés par les organisations syndicales représentatives au périmètre du Groupe ;
- **Pour le reste de l'Europe** : cinq représentants ;
- **Pour les Amériques** : deux représentants ;
- **Pour le Moyen Orient** : un représentant ;
- **Pour l'Afrique** : un représentant ;
- **Pour l'Asie Pacifique** : un représentant.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen est membre, ès qualité, du Forum Mondial.

Soit un total de 18 membres représentant les salariés du Groupe et les Fédérations Syndicales Internationales.

Les représentants de la direction sont désignés par l'Executive Vice President en charge des ressources humaines. Leur nombre ne peut excéder 5 personnes.

Le forum peut inviter des experts ou des tiers à participer à ses séances pour des points particuliers de l'ordre du jour.

II - Fonctionnement

Le Forum Mondial fonctionne selon les principes suivants :

- **Réunions annuelles :**

Le Forum Mondial se réunit en présentiel une fois par an en réunion plénière. En fonction de l'agenda, les réunions plénières se tiennent sur deux jours au maximum. Chaque réunion plénière est précédée d'une réunion de préparation d'une journée entre membres du forum. De même, une séance de debrief pourra être organisée entre les membres du forum après la réunion plénière. La direction ne participe ni aux réunions préparatoires, ni aux réunions de debrief.

Une seconde réunion plénière d'une journée maximum pourra être organisée en visioconférence entre deux réunions en présentiel. Cette réunion sera également précédée d'une réunion préparatoire entre membres du forum, sans présence de la direction.

- **Groupe de contact :**

Un groupe de contact est constitué du Président du forum ou de son représentant, du secrétaire (cf. ci-dessous) ainsi que des représentants des Fédérations Syndicales Internationales signataires. Ce groupe de contact a pour objet de :

- Faciliter les échanges entre la direction d'ENGIE et le Forum Mondial,
- Préparer les ordres du jour,
- Procéder à des informations et des communications ponctuelles sur le Groupe entre deux réunions du Forum Mondial.

Ces échanges se tiendront par visioconférence deux mois au moins avant la tenue du Forum Mondial.

- **Secrétaire**

Lors de la première réunion plénière, un Secrétaire du Forum Mondial est élu parmi les membres du forum représentant les employés du Groupe. Le Secrétaire est élu pour la durée de l'accord. Il est chargé de représenter le forum auprès de la direction, de préparer les réunions dans le cadre du groupe de contact et de coordonner les travaux des membres.

Seuls les membres présents peuvent voter. L'élection se fait à la majorité des votes. En cas d'égalité des voix, il y aura un second tour. En cas de nouvelle égalité, un tirage au sort est organisé.

En cas de vacance du poste de Secrétaire, il sera procédé à une nouvelle élection lors de la séance suivante du Forum Mondial. Dans l'intervalle, le Secrétaire du CEE assure l'intérim.

Le secrétaire dispose d'un crédit de temps de 10 jours par an pour l'exercice de sa mission (temps de travail effectif rémunéré).

- **Temps alloué**

Les représentants salariés désignés membres du Forum Mondial bénéficient des moyens en temps suivants :

	Circonstances	Jours alloués
Membre du Forum Mondial	Préparation de chaque plénière	1 jour / plénière
	Plénière du Forum Mondial	2 jours max / plénière présentiel 1 jour max / plénière visioconférence
	Debriefing de la réunion du Forum Mondial (si besoin)	1 jour / plénière
Secrétaire	Préparation ordre du jour et travaux préparatoires à chaque Forum Mondial Coordination des travaux	10 jours /par an

Les temps de déplacement pour se rendre à la réunion du Forum Mondial s’ajoutent à ces moyens.

- **Prise en charge des coûts**

La direction du Groupe assume les frais liés au suivi de l’accord (réunions du Forum Mondial, visioconférences, interprétariat et traductions). Les frais de transport pour se rendre aux réunions du Forum Mondial sont à la charge des sociétés d’appartenance des membres du forum.

- **Langues de travail**

Les documents écrits sont transmis en français et en anglais avant les séances préparatoires des réunions plénières du Forum Mondial.

Si besoin, pour assurer la continuité avec les travaux du GSN, une 3^{ème} langue pourra exceptionnellement être retenue.

Une traduction simultanée sera assurée dans les langues des membres du Forum Mondial pour les réunions préparatoires, plénières et les réunions de debrief.

- **Lieu des réunions du Forum Mondial**

Les réunions plénières se tiendront au siège du Groupe à Paris (France).