



23 mai 2013

Réponse aux questions écrites posées au Conseil d'administration

Le Code de commerce prévoit que tout actionnaire a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le Conseil d'administration est tenu de répondre au cours de l'Assemblée générale. Pour mémoire, les questions écrites, pour être recevables, doivent être en relation avec l'ordre du jour de l'Assemblée Générale. Elles doivent également être adressées au Président du Conseil d'Administration et envoyées au siège social de la société, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par courrier électronique, à compter de la convocation de l'Assemblée Générale (29 mars 2013) et au plus tard quatre jours ouvrés avant l'Assemblée Générale (17 mai 2013). Elles doivent enfin être accompagnées d'une attestation d'inscription en compte des actions.

L'article L.225-108 al 4 du Code de commerce, dispose que la réponse à une question écrite est réputée avoir été donnée, dès lors qu'elle figure, avant la tenue de l'Assemblée Générale, sur le site Internet de la société dans une rubrique prévue à cet effet.

SUEZ ENVIRONNEMENT a reçu le 24 avril 2013 quatre questions de l'Association IPAC (Initiative Pour un Actionnariat Citoyen) auxquelles le Conseil d'administration a apporté les réponses suivantes lors de sa réunion du 23 mai 2013.

Quelle a été l'évolution des effectifs de notre Groupe en France au cours des trois dernières années (en moyenne annuelle si possible) ?

REPONSE : Sur les trois dernières années, l'effectif moyen en France (DOM TOM compris) a évolué comme suit :

2010 : 34 342
2011 : 35 037
2012 : 35 227



En termes de gestion prévisionnelle des emplois, quelle perspective envisagez-vous pour notre Groupe en France durant l'année 2013 ?

REPONSE : Les entités françaises du Groupe ont signé plusieurs accords en matière de gestion prévisionnelle des emplois. En particulier, un accord sur l'emploi et la responsabilité sociale a été signé en 2012 par l'ensemble des organisations syndicales au sein de Lyonnaise des Eaux (env. 10 000 salariés). Il s'articule autour de deux axes :

- Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) afin de :
 - o Piloter activement l'emploi et l'employabilité grâce à une GPEC dynamique et opérationnelle
 - o Faciliter l'évolution professionnelle de chaque salarié à son initiative ou consécutivement aux évolutions des métiers ou de l'entreprise
- Une entreprise socialement responsable, avec la volonté d'être :
 - o Un employeur au cœur de la cité en accord avec ses enjeux sociétaux
 - o Une entreprise socialement responsable en agissant sur la promotion de l'égalité des chances, l'absence de discrimination et en favorisant l'insertion.

Cet accord comporte des engagements concrets dont l'atteinte sera mesurée tout au long de sa durée (3 ans).

Par ailleurs, le Groupe a recruté en France 1 679 collaborateurs en CDI en 2012. En 2013, les perspectives d'emploi apparaissent moins favorables compte tenu d'une conjoncture difficile en Europe.

Quelles actions notre Groupe a t'il prévu à l'égard des jeunes sans qualification dont le taux de chômage est particulièrement préoccupant ?

REPONSE : SUEZ ENVIRONNEMENT est très sensible à cette problématique et a lancé dès 2010 un programme « Diversity » fondé sur l'égalité des chances, le progrès social et l'engagement. Ce programme intègre notamment les initiatives du Groupe en matière d'alternance et d'insertion. En France, la proportion de contrats en alternance et d'insertion est de 3,6%. À fin 2012, le Groupe compte 969 contrats en alternance dont 920 en France.

De manière plus spécifique, les objectifs 2013-2016 du Groupe à destination des jeunes sont les suivants :

- Continuer de développer l'apprentissage des jeunes : en France, à hauteur de 4% au moins de l'effectif (5% à partir de 2015), avec un objectif de recrutement de 30% de cet effectif en CDI ;
- Mobiliser et former des tuteurs, renforcer les processus de transmission des savoirs ainsi que l'accompagnement et le suivi des jeunes dans leur période d'intégration ;
- Soutenir le déploiement des structures dédiées à l'insertion des publics éloignés de l'emploi et peu qualifiés.



Ces objectifs sont déployés dans la plupart des sociétés du Groupe, sous différentes formes et en fonction des spécificités locales.

Toutes les initiatives et politiques permettant de développer l'employabilité des jeunes sont activement soutenues et valorisées par le Groupe. En effet, offrir aux jeunes, et particulièrement à ceux sans qualification des solutions d'emploi dans une période de crise relève de la responsabilité citoyenne de SUEZ ENVIRONNEMENT.

Deux dispositifs s'adressent plus particulièrement aux jeunes sans qualification :

o **Sita Rebond**, filiale créée il y a dix ans et spécialisée dans l'insertion par l'emploi avec 350 salariés en insertion en moyenne chaque année ;

o **Maison pour Rebondir** : Cette initiative, lancée par SUEZ ENVIRONNEMENT début 2012 à Bordeaux, a notamment pour objectif d'accompagner les jeunes vers un emploi pérenne ou de les aider à créer leur propre activité. Pour cela, elle s'appuie sur les offres de toutes les entreprises du Groupe présentes sur le territoire pour construire des parcours individualisés, avec le concours de partenaires locaux institutionnels et associatifs.

De quels engagements et dispositifs notre Groupe dispose-t-il pour faire face à d'éventuelles réorganisations internes susceptibles d'affecter l'emploi ?

REPONSE : En 2012, au regard du contexte économique plus difficile, le Groupe a décidé de limiter les recrutements externes dans plusieurs de nos filiales françaises et des engagements ont été pris pour favoriser les mobilités internes et pour optimiser la gestion de carrière des collaborateurs. Un plan d'action dédié a été mis en place, il s'articule autour :

- De la mobilité : travail par bassins d'emplois, approche via les compétences, identification des passerelles entre métiers, campagne de communication papier et intranet, réunions plus fréquentes du Comité Mobilité SUEZ ENVIRONNEMENT ;
- De l'investissement de la hiérarchie sur ce sujet de management : actions de sensibilisation, formation.

En 2012, le nombre de mobilité de cadres en France a augmenté de près d'un tiers par rapport à 2011 et, sur cette même population, et hors postes destinés à des jeunes diplômés, 71 % des postes pourvus l'ont été via la mobilité. Pour 2013, une augmentation des mobilités de cadres supérieure à 10% par rapport à 2012 est attendue. Nous souhaitons notamment, dans le cadre de notre plan d'action dédié, augmenter significativement les mobilités entre les différentes entités du Groupe. Les DRH des sociétés françaises ont d'ailleurs des objectifs chiffrés en ce sens ; et les indicateurs du premier trimestre sont sur cette trajectoire.

Le travail sur les réorganisations internes et le développement de la mobilité se font en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour 2013, le Groupe attend de ces mesures les fruits permettant une adaptation sans heurt à la conjoncture.