



vous apporter
l'essentiel
de la vie

05

suez

||| Notre mission

Vous apporter l'essentiel de la vie

Une stratégie de
Groupe industriel
intégré



||| Notre identité

Groupe industriel international et de services, SUEZ conçoit des solutions durables et innovantes dans la gestion de services d'utilité publique en tant que partenaire des collectivités, des entreprises et des particuliers dans l'électricité, le gaz, les services à l'énergie, l'eau et la propreté.

**MESSAGE
DU PRESIDENT** 2

CHIFFRES CLES 6

**LE REGROUPEMENT
DE METIERS UNIQUES** 12

CINQ DEFIS A RELEVER 14

**UN BOUQUET
ENERGETIQUE ADAPTE
AUX NOUVEAUX ENJEUX** 16

**LE DEVELOPPEMENT
DURABLE AU CŒUR
DE NOS PRATIQUES** 18

Portée par les femmes et les hommes de SUEZ



Au service de nos parties prenantes



Nos performances



L'ETHIQUE, GUIDE DE TOUTES NOS ACTIONS	26	LA FORCE DES SYNERGIES	58	METHODOLOGIE DE REPORTING ENVIRONNEMENTAL	96
PRINCIPES DE GOUVERNANCE	28	UNE IDENTITE DE MARQUE COMMUNE	61	INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX 2005	98
ANTICIPER ET MAITRISER NOS RISQUES	34	LES METIERS DE SUEZ	62	METHODOLOGIE DE REPORTING SOCIAL	102
DES RELATIONS TRANSPARENTES AVEC NOS ACTIONNAIRES	36	ACCOMPAGNER LES INDUSTRIELS	66	INDICATEURS SOCIAUX 2005	104
UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES COHERENTE	38	AIDER LES COLLECTIVITES LOCALES	69	RAPPORT DES COMMISSIONNAIRES AUX COMPTES	108
APPROFONDIR LE DIALOGUE SOCIAL	39	UN DIALOGUE AVEC TOUS LES CLIENTS	72	BILAN CONSOLIDE	110
VERS UNE CULTURE DU «ZERO ACCIDENT»	41	REDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX	74	COMPTE DE RESULTAT CONSOLIDE	111
DES EMPLOIS STABLES	44	UNE GESTION DES EMISSIONS DE CARBONE	80	FLUX DE TRESORERIE	112
UNE GESTION DES CARRIERES EFFICACE	48	RECHERCHE & DEVELOPPEMENT	83	GLOSSAIRE	113
RENFORCER LA DIVERSITE	51	DES SOLUTIONS D'EFFICACITE ENERGETIQUE	84		
PREPARER L'AVENIR	53	PRESERVER LA SANTE ET LA QUALITE DE VIE	88		
		S'IMPLIQUER DANS LA VIE LOCALE	90		
		UN ENGAGEMENT DE SOLIDARITE	92		

2005, UNE ETAPE DECISIVE

Madame, Monsieur,



L'année 2005 a constitué une étape déterminante dans la construction et le développement de SUEZ.

Cette année a bien sûr été marquée par l'offre réussie sur Electrabel.

Cette opération, qui s'inscrit dans notre stratégie de recentrage et de simplification des structures, parachève la construction d'un Groupe industriel intégré, leader en Europe dans ses métiers de l'énergie et de l'environnement, avec un ancrage franco-belge affirmé. En détenant aujourd'hui 98,6% d'Electrabel, SUEZ a les capacités de saisir pleinement les opportunités de l'ouverture des marchés de l'énergie.

C'est le projet industriel que nous avions dessiné en 1997, en réunissant de grandes entreprises diversifiées françaises et belges pour constituer l'un des premiers acteurs dans les domaines de l'énergie et de l'environnement. SUEZ est aujourd'hui en Europe le cinquième acteur dans l'électricité, le sixième dans le gaz naturel, le premier dans les services à l'énergie et le deuxième dans les services à l'environnement (l'eau et la propreté).

Par des partenariats en Espagne (avec Agbar), en Italie (avec Acea), par des opérations amicales et concertées

en Belgique, aux Pays-Bas, en France, par des développements en Allemagne, nous avons bâti un Groupe véritablement européen. C'est cette vision industrielle et européenne que nous avons mise en œuvre.

Notre projet industriel trouvera une nouvelle dimension avec la fusion proposée entre SUEZ et Gaz de France.

Notre monde bouge, il bouge vite. Nous devons anticiper, nous renforcer. De nombreux mouvements ont eu lieu dans le secteur : les sociétés gazières ont rejoint des électriciens ou ont développé de la production électrique, les principaux électriciens ont construit une position en gaz.

Depuis 10 ans, l'Europe n'a quasiment pas investi dans de nouvelles capacités de production d'électricité. Les conséquences sur la compétitivité de l'industrie européenne et de nos clients sont immédiates et posent le débat autour de plusieurs enjeux majeurs pour l'Europe de l'énergie : la sécurité d'approvisionnement, notre indépendance et la question des choix énergétiques.

A travers la fusion avec Gaz de France, nous constituons l'un des tout premiers acteurs mondiaux dans l'énergie et l'environnement et nous assurerons un rôle clé dans l'approvisionnement énergétique de l'Europe. C'est un projet ambitieux fondé

sur des complémentarités, des perspectives et des marchés en pleine croissance, qui réunit deux groupes partageant de nombreux points communs et qui est l'aboutissement de la stratégie menée depuis 10 ans.

A côté de ces mouvements stratégiques majeurs, l'année 2005 a été marquée par une nouvelle croissance de nos résultats et de beaux succès commerciaux. Point important : ils sont portés par chacune des quatre branches du Groupe.

Grâce à une croissance soutenue de son activité et au dynamisme commercial de ses équipes, le Groupe publie pour 2005 un chiffre d'affaires de 41,5 milliards d'euros, en progression brute de 9%. SUEZ enregistre son plus haut résultat net historique.

Le résultat net part du Groupe s'établit à 2,5 milliards d'euros, en progression de 48,1%.

Soulignons que SUEZ Environnement y contribue à hauteur de 650 millions d'euros, soit plus du quart de notre performance. Dans l'environnement, 2005 se caractérise en effet par une très forte amélioration du résultat net (+170%) et de la rentabilité des capitaux employés (10,7% contre 8,8% en 2004), ainsi que par une forte dynamique commerciale mettant l'accent

“ Notre ambition est d'être dans nos métiers, par l'excellence, la performance et l'exigence, l'une des références pour nos clients, nos actionnaires, nos partenaires et nos collaborateurs. ”

sur les activités à moindre intensité capitaliste et où nous disposons de technologies qui font la différence.

La croissance organique du résultat brut d'exploitation (RBE) s'établit à +9%.

Elle est supérieure à celle du chiffre d'affaires (+6,3%) et traduit à la fois la qualité de nos développements commerciaux et de nos efforts en matière d'amélioration de la rentabilité dans le cadre du plan Optimax, qui prévoit des réductions des coûts de 550 millions d'euros pour la période 2005-2006. Les taux de croissance organique de l'activité et du RBE sont dans le haut de la fourchette de nos objectifs à moyen terme.

L'année est également caractérisée par une forte génération de liquidités. SUEZ a poursuivi son programme d'investissement en consacrant 3,5 milliards d'euros au développement de ses métiers – notamment à travers le renforcement dans la SHEM – et a réalisé, pour 11 milliards d'euros, l'acquisition des 49% d'Electrabel non encore détenus. Malgré l'importance de ces investissements, notre ratio d'endettement financier s'est amélioré, terminant l'année à 72%, alors qu'il était de 91% un an plus tôt. La dette nette du Groupe est désormais inférieure à 14 milliards d'euros.

Ces résultats ne sont pas seulement ceux de l'année 2005.

Ils sont ceux des choix faits : celui de notre modèle de croissance, privilégiant la rentabilité et non la taille ; celui de la stratégie mise en œuvre depuis 10 ans qui nous a permis de mettre en place un positionnement unique, centré sur l'Europe et doté de forts moteurs de croissance, y compris à l'international.

Apporter à nos clients un savoir-faire de premier plan, une offre diversifiée de services complémentaires et des solutions technologiques innovantes, être capable de monter des offres complexes pour répondre aux exigences environnementales et énergétiques des villes et des entreprises : tels sont les atouts de notre Groupe.

Pour satisfaire les besoins de nos clients, nous nous appuyons sur des avantages compétitifs certains :

- un parc de production diversifié, équilibré et compétitif, axé sur le nucléaire en Belgique, l'hydraulique en France, et des centrales au gaz dans la plupart des pays d'Europe ;
- une maîtrise unique de la convergence gaz-électricité pour laquelle le Groupe a été pionnier ;
- un savoir-faire inégalé dans la chaîne du gaz naturel liquéfié, dont l'importance

est croissante, et une position clé des deux côtés de l'Atlantique ;

- un leadership en Europe dans les services à l'énergie, à tout ce qui touche l'efficacité énergétique, une des priorités de la Commission Européenne ;
- des positions de premier plan dans l'environnement en Europe permettant de saisir les opportunités offertes par le renforcement des normes environnementales ;
- mais aussi des positions de premier plan sur ses marchés clés à l'international : Amérique du Nord, Amérique du Sud, Chine (dans les services de l'eau), au Moyen-Orient (dans l'offre combinée d'électricité et de dessalement) et en Thaïlande (dans la production d'électricité).

Notre ambition est d'être dans nos métiers, par l'excellence, la performance et l'exigence, une des références pour nos clients, nos actionnaires, nos partenaires et nos collaborateurs.

Au-delà de nos parts de marché, ce qui fonde notre stratégie et notre identité, c'est notre engagement pour le développement durable. C'est la fierté de nos équipes d'apporter chaque jour des services essentiels à la vie, de fournir à nos clients une expertise de premier plan et des solutions innovantes dans l'énergie et l'environnement.

Ces positions industrielles sur des marchés en développement, l'expertise de nos équipes, notre savoir-faire, nos technologies constituent de forts relais de croissance pour SUEZ tout en offrant une visibilité à long terme et des perspectives solides pour 2006.

Notre Groupe va poursuivre les efforts engagés pour l'augmentation de la rentabilité opérationnelle et la génération de liquidités dans tous ses métiers. Il bénéficiera en outre des synergies renforcées dans le cadre de l'intégration complète d'Electrabel.

Pour 2006, les performances opérationnelles devraient se situer dans la partie haute de nos objectifs à moyen terme :

- croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre 4 et 7%,
- croissance du résultat brut d'exploitation supérieure à 7%,
- respect de l'enveloppe globale d'investissements sur la période 2004 à 2006, soit 10,5 milliards d'euros,
- maintien des objectifs d'amélioration continue de la rentabilité des capitaux employés.

Forts des bons résultats d'Optimax en 2005, nous maintenons notre objectif d'amélioration de la performance de 550 millions d'euros par an pour 2006 par rapport à 2004.

De plus, les synergies liées au rachat des minoritaires d'Electrabel, qui seront mises en œuvre à l'horizon 2008, permettront de dégager 250 millions d'euros de synergies opérationnelles (au-delà des économies de coûts d'Optimax) et 100 millions d'euros de synergies fiscales et financières supplémentaires.



Grâce à son choix de modèle industriel, le Groupe a un fort potentiel de création de valeur et offre à ses actionnaires un rendement compétitif.

Le Groupe entend poursuivre la politique dynamique de dividendes mise en place en 1997 : au vu des résultats de l'année écoulée et des perspectives pour 2006, le Conseil d'Administration proposera à l'Assemblée Générale du Groupe de porter le dividende ordinaire de 2005 à 1 euro par action, soit une augmentation de 25% par rapport à 2004.

Nos métiers se situent au cœur même des enjeux du siècle qui s'ouvre : ce sont ceux de l'approvisionnement énergétique, des défis environnementaux, de la préservation des ressources, du recyclage des déchets, du respect de la diversité, de la solidarité, d'une mondialisation responsable, et de la construction de l'Europe de l'énergie.

Notre conviction, c'est qu'il faut développer le nucléaire, le gaz naturel liquéfié et l'efficacité énergétique. Telle est notre vision à long terme des enjeux du marché européen.

“ La fusion avec Gaz de France aboutira à la formation d'un leader mondial dans les secteurs de l'énergie et de l'environnement. ”

Avec le projet de fusion SUEZ-Gaz de France, nos perspectives seront bien évidemment renforcées. Ce projet industriel, européen, ambitieux et créateur de valeur aboutira à la formation d'un leader mondial dans les secteurs de l'énergie et de l'environnement, avec un positionnement clé pour bénéficier de l'ouverture totale des marchés de l'énergie en 2007.

Nous avons fait ces choix qui vont garantir notre croissance, notre rentabilité et notre place sur le long terme. Le projet SUEZ-Gaz de France, c'est répondre ensemble à ces défis. C'est unir nos destins.

Notre ambition est d'être un acteur de premier plan, un acteur engagé et responsable.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gérard Mestrallet".

Gérard Mestrallet

LE PROJET DE FUSION SUEZ-GAZ DE FRANCE

Questions à Gérard Mestrallet, Président-Directeur Général de SUEZ

□ Quel est le sens de ce projet ?

Ce projet est l'aboutissement de la stratégie initiée en 1997 avec la fusion entre la Compagnie de Suez et Lyonnaise des Eaux. La construction du Groupe que nous poursuivons depuis presque 10 ans trouvera une nouvelle dimension grâce à la fusion avec Gaz de France.

Ce projet industriel résulte d'une vision commune et aura pour effet immédiat de nous donner une place de leader incontestable sur le plan européen avec 86% du chiffre d'affaires réalisés en Europe, dont 56% en France et au Benelux. Nous serons le premier acteur dans les services aux collectivités par notre chiffre d'affaires et le deuxième par notre capitalisation boursière.

□ Quelles complémentarités partagez-vous avec Gaz de France ?

Notre projet est fondé sur l'association de l'expertise formidable de Gaz de France dans le gaz naturel et les savoir-faire de SUEZ dans l'électricité, le gaz naturel liquéfié, l'environnement et les services à l'énergie. Grâce aux compétences uniques portées par plus de 200 000 collaborateurs, le nouveau groupe sera l'un des premiers acteurs mondiaux dans le gaz naturel liquéfié et le cinquième producteur d'électricité en Europe, doté d'un mix de production diversifié, performant et compétitif. Il sera également le premier exploitant mondial de turbines à gaz et à cycle combiné, le leader européen des services à l'énergie, l'opérateur du premier réseau de transport et de distribution de gaz en Europe et co-leader mondial des services de l'eau et de la propétét.

Nous aurons un portefeuille équilibré autour d'activités affichant une forte cohérence : entre les activités régulées et non régulées ; entre l'amont et l'aval ; entre le gaz et l'électricité. Grâce à la complémentarité de nos métiers, notre portefeuille nous offrira une maîtrise des ressources à la fois dans l'électricité et dans le gaz où nous disposerons des sources d'approvisionnement les plus diversifiées d'Europe. Nous posséderons également une véritable expertise dans le nucléaire, sachant que, dans le domaine environnemental, notre portefeuille est déjà faiblement émetteur de gaz à effet de serre.

□ De ce fait, le projet présente-t-il des synergies particulières ?

Une des grandes forces de notre projet est sa capacité à générer de la croissance, des profits et des liquidités. L'opération présentera à court terme des synergies opérationnelles significatives : nous comptons ainsi réaliser 500 millions d'euros d'économies les trois premières années.

A plus long terme, les perspectives de développement du nouveau groupe sont estimées à 500 millions d'euros supplémentaires, sachant notamment qu'Electrabel pourra vendre de l'électricité aux 11 millions de clients de Gaz de France. La fusion permettra également d'optimiser nos coûts en matière d'investissement, tout en maintenant les mêmes niveaux de discipline et de rigueur financières qui sont devenues des éléments très marqués de la culture interne de SUEZ.

Le nouveau groupe aura une structure financière solide. Nos deux groupes combinés auraient eu pour 2005 un chiffre d'affaires de 63,9 milliards d'euros, un résultat brut d'exploitation de 10,7 milliards d'euros, une capitalisation boursière de l'ordre de 70 à 75 milliards d'euros et une notation de catégorie A.

□ Quelles seront vos perspectives de croissance ?

Notre projet se caractérise par un fort potentiel de croissance et de développement dans toutes ses activités. Nos deux groupes ont aujourd'hui de nombreux projets en cours dans l'énergie : dans l'exploration et la production ; dans le gaz naturel liquéfié, des usines de liquéfaction et des terminaux supplémentaires pour nos méthaniers ; une participation au développement des infrastructures européennes entre l'Algérie et l'Espagne ou entre la Russie et l'Allemagne, par exemple ; dans la production d'électricité sur le marché français et dans les énergies renouvelables. Dans l'environnement, nous avons de nombreux projets au Moyen-Orient dans le dessalement en liaison avec les filiales dans l'énergie.

□ Quel effet la fusion aurait-elle sur le plan commercial, selon vous ?

Nos positions commerciales seront renforcées, à la fois dans la distribution d'énergie ou de l'eau et dans les autres services aux collectivités. Nous aurons 65 millions de clients dans la propriété, 80 millions dans l'eau potable, 20,2 millions dans le gaz et l'électricité. Avec SUEZ et Gaz de France, nous disposerons non seulement de marques fortes, mais aussi d'autres telles que Gaz de France Dolcevita, Gaz de France Provalys, Electrabel, SITA, Lyonnaise des Eaux, Degremont, Elyo, Cofathec ou Savelys.

Nous aurons ainsi les moyens de mettre en place une politique commerciale encore plus ambitieuse pour répondre aux attentes de nos clients, notamment dans le cadre de l'ouverture complète des marchés de l'énergie en 2007.

□ Quels seront vos engagements auprès de vos actionnaires en matière de dividendes ?

Nous proposons à nos actionnaires un projet industriel européen qui est initié par deux entreprises qui se connaissent, qui s'estiment et qui travaillent déjà ensemble. Ce projet ambitieux est avant tout créateur de valeur pour nos actionnaires, nos clients et nos salariés. J'en profite pour souligner que nous assumerons pleinement notre rôle de créateur d'emplois en Europe en tant qu'acteur de premier plan dans les services aux collectivités locales.

Notre forte capacité de génération de liquidités nous servira à financer une politique de dividende dynamique. Nous continuerons d'offrir à nos actionnaires un rendement compétitif en matière de dividendes et de rachats d'actions.

□ Qu'en est-il du projet d'entreprise que vous aviez lancé en 2004 ?

Ce rapprochement avec Gaz de France est un projet d'entreprise en soi, qui s'inscrit dans la continuité du nôtre. Notre objectif à travers le projet « We are SUEZ » était de poser les jalons de notre Groupe à l'horizon 2012 sur la base de la stratégie existante.

Nous allons consacrer les prochains mois à mener à bien la fusion. Nos équipes et celles de Gaz de France vont réfléchir ensemble au nouveau projet d'entreprise qu'il faudra mettre en place dans la foulée et qui repart des mêmes fondamentaux. Dans cette perspective, les travaux réalisés autour de « We are SUEZ » depuis 2004 se révèlent un acquis précieux.

□ Ce projet recueille-t-il l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs ?

Ce projet est ambitieux, mais je tiens à souligner que nous avons les moyens de ces ambitions. Notre détermination à le mener à bien est sans faille. Nos collaborateurs savent qu'il est fondé sur des complémentarités, des perspectives et des marchés en pleine croissance, et qu'il réunit deux groupes partageant de nombreux points communs. Les équipes de SUEZ sont en ordre de marche et prêtes à travailler avec celles de Gaz de France pour relever les grands défis et les enjeux dans nos métiers.

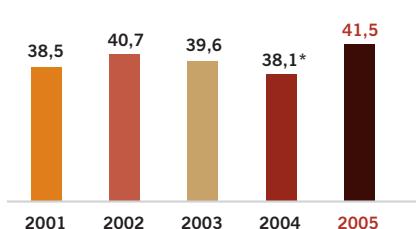
Des champions européens et mondiaux sont en train de se constituer : nous avons la ferme intention d'en faire partie !

CHIFFRES CLES FINANCIERS

SUEZ a enregistré en 2005 une nouvelle amélioration de ses performances et de sa rentabilité. Le Groupe, avec 2,5 milliards d'euros de résultat net part du Groupe (+48,1%), dégage son plus haut niveau de résultat depuis sa création.

CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ DU GROUPE

En milliards d'euros



* Données 2004 IFRS comparables.

Croissance organique **+6,3%**
EN 2005

Soutenu par le dynamisme de l'activité commerciale, le chiffre d'affaires affiche une croissance brute de 9% et une croissance organique de 6,3%.

RESULTAT BRUT D'EXPLOITATION

En millions d'euros

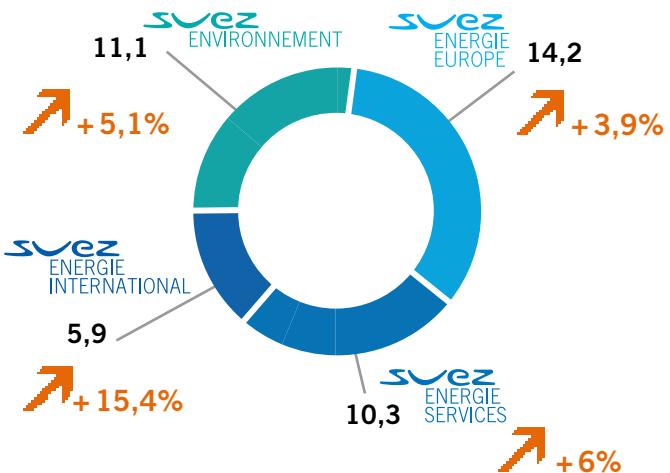


* Données 2004 IFRS comparables.

La croissance est rentable. La croissance organique du Résultat Brut d'Exploitation est de 9%, supérieure à celle du chiffre d'affaires (+6,3%).

CHIFFRE D'AFFAIRES PAR BRANCHE

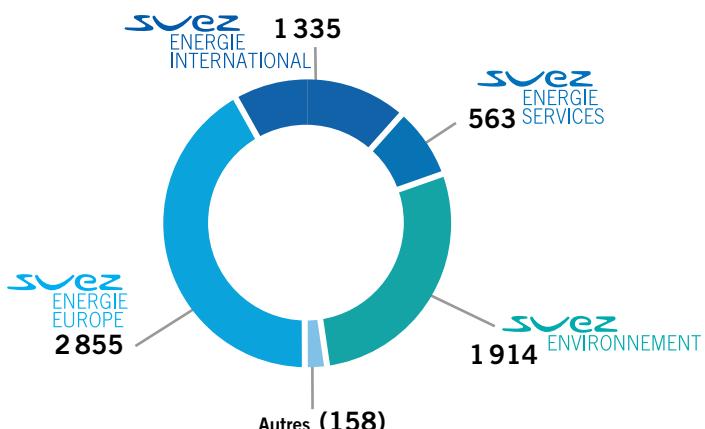
En milliards d'euros

**Croissance organique 2005**

La contribution des quatre branches au chiffre d'affaires est équilibrée et en forte croissance.

REPARTITION DU RESULTAT BRUT D'EXPLOITATION

En millions d'euros

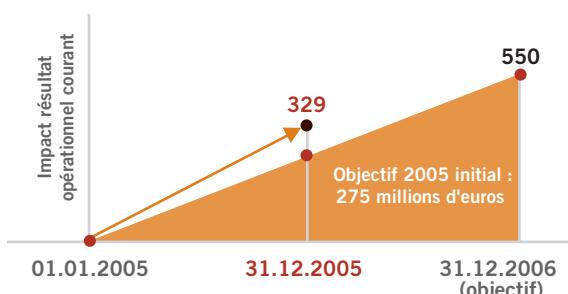


Les métiers de l'environnement enregistrent une forte performance avec un Résultat Brut d'Exploitation en croissance organique de 11,4% pour 2005. Les métiers de l'énergie bénéficient d'un contexte favorable, en Europe comme à l'international. Toutes les branches ont contribué aux efforts de réduction des coûts du Groupe.

Retrouvez les états financiers simplifiés en page 110.

PLAN OPTIMAX

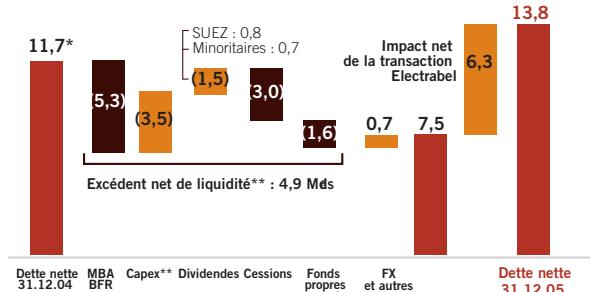
En millions d'euros



Le Groupe poursuit sa politique de réduction des coûts avec un impact de 329 millions d'euros à fin 2005 pour un objectif total 2005-2006 de 550 millions d'euros.

ENDETTEMENT NET

En milliards d'euros

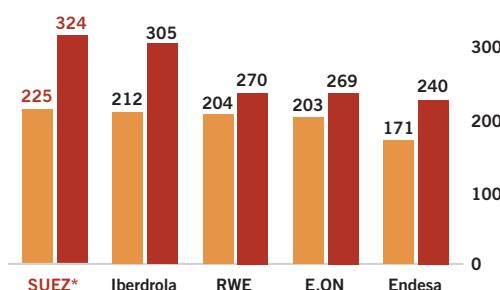


* Données 2004 IFRS. ** Hors transaction Electrabel et augmentation de capital.

Le Groupe présente une solide situation financière. La dette nette du Groupe s'élève à 13,8 milliards d'euros après l'opération sur Electrabel. Avant prise en compte du rachat des minoritaires d'Electrabel, SUEZ a généré 4,9 milliards d'euros d'excédent de liquidité après paiement de 0,8 milliard d'euros de dividendes à ses actionnaires pour l'année 2004.

UN RENDEMENT TOTAL COMPETITIF AUX ACTIONNAIRES

Comparaison des rendements totaux du 31.12.1996 au 31.01.2006

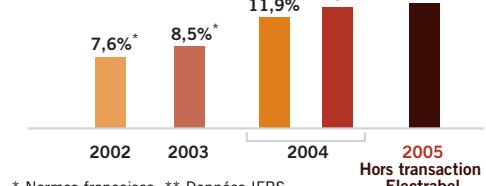


■ Evolution du cours de bourse ■ Rendement total actionnaire**

* Ex-Compagnie Financière de SUEZ. **Investissement initial – base 100, cours du 31/12/96. Dividendes réinvestis en actions. Sources Bloomberg.

Le rendement total pour un actionnaire de SUEZ est compétitif par rapport à celui offert par ses pairs boursiers dans le secteur des «utilities».

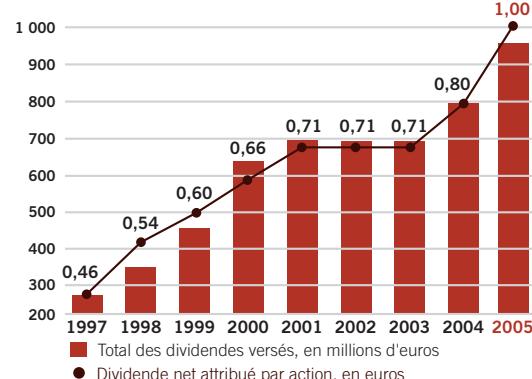
RENTABILITE DES CAPITAUX EMPLOYES



* Normes françaises. ** Données IFRS

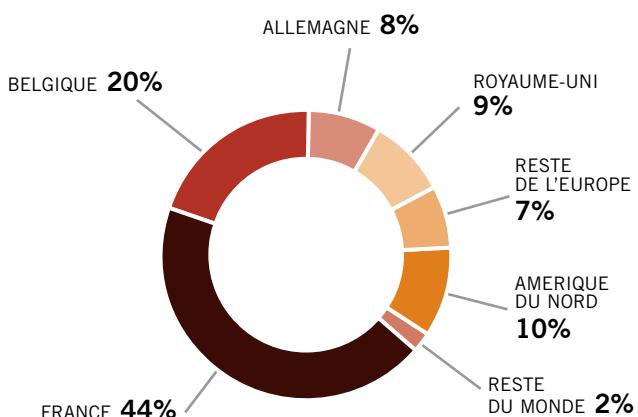
La rentabilité des capitaux employés (ROCE) poursuit sa forte progression entamée en 2002. Pour l'année 2005, elle s'élève à 13,7% hors impact de la transaction Electrabel. Le rachat des minoritaires d'Electrabel vient augmenter la base des capitaux engagés du Groupe, le ROCE post-transaction Electrabel s'élevant à 10,7%.

EVOLUTION DU DIVIDENDE



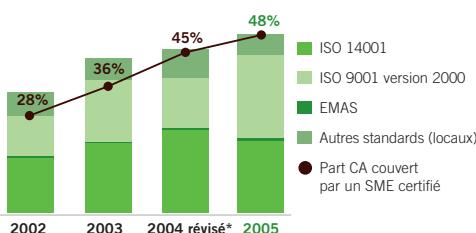
Depuis sa création, SUEZ a pour priorité d'offrir à ses actionnaires une rémunération attractive. Le Conseil d'Administration propose à l'Assemblée Générale la distribution d'un dividende ordinaire de un euro par action, en hausse de 25%.

REPARTITION DU CAPITAL PAR ZONE GEOGRAPHIQUE A FIN 2005



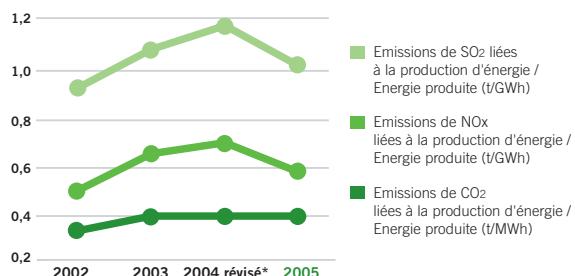
CHIFFRES CLES - ENVIRONNEMENT

SYSTEMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL CERTIFIES



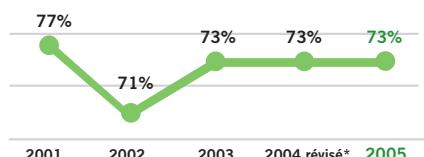
En fonction des conditions économiques locales, SUEZ encourage le déploiement de SME certifiés. La diminution du nombre de certificats ISO 14001 résulte du regroupement de plusieurs certifications au sein d'un certificat unique et de la réorganisation au niveau de SITA Allemagne, dans la branche SUEZ Environnement. La part de chiffre d'affaires couvert par des SME certifiés est toutefois en constante augmentation.

PERFORMANCE ENERGETIQUE



La diversité du parc technologique (cogénération, turbines gaz-vapeur, centrales nucléaires, énergies renouvelables...) permet d'améliorer les résultats en termes d'émissions par rapport à l'énergie produite. Les investissements réalisés sur les installations de traitement des NO_x et du SO₂ permettent également de réduire les émissions.

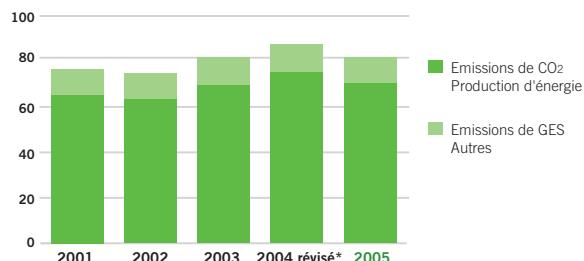
DISTRIBUTION D'EAU POTABLE RENDEMENT TECHNIQUE DES RESEAUX



Les efforts fournis par SUEZ Environnement pour diminuer les pertes d'eau permettent de stabiliser le rendement technique des réseaux. Les moyens mis en œuvre, avec le souci permanent de préservation des ressources naturelles en eau potable, généreront une amélioration de ce rendement dans les années à venir.

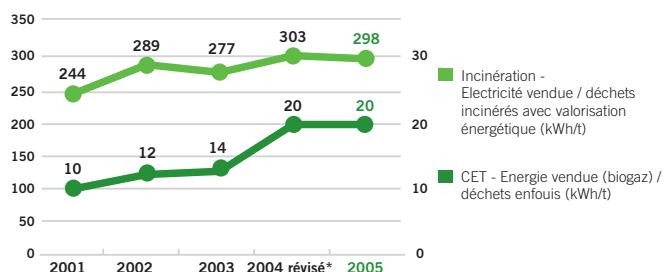
EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

En millions de tonnes



Les évolutions du «mix» énergétique et les choix technologiques permettent de stabiliser les émissions spécifiques liées à la production d'énergie. On observe également une forte diminution des émissions totales de gaz à effet de serre.

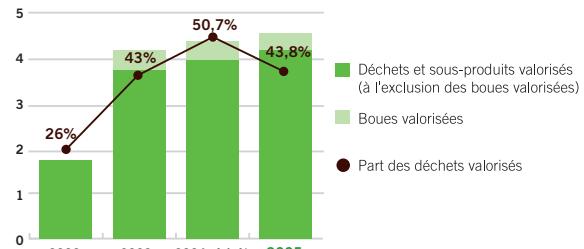
VALORISATION ENERGETIQUE DES DECHETS



Le maintien des performances en matière de valorisation énergétique des déchets traduit une bonne maîtrise du fonctionnement du parc d'incinérateurs, ainsi que des centres d'enfouissement technique.

DECHETS ET SOUS-PRODUITS VALORIZES

En millions de tonnes



La quantité de déchets valorisés continue d'augmenter entre 2004 et 2005. La quasi-totalité des cendres volantes et des produits de désulfuration générés par les activités de production d'énergie est recyclée. La baisse de la part de déchets valorisés est liée à une modification de la prise en compte des déchets dans certains pays.

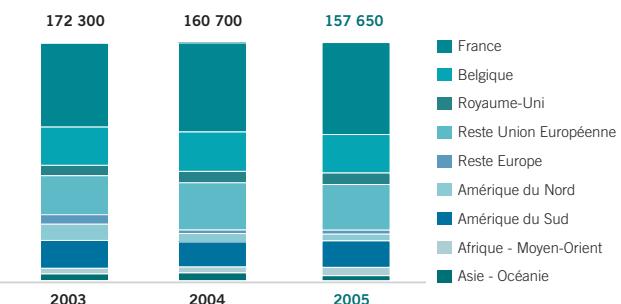
* Corrections majeures ou données disponibles après clôture de l'exercice de reporting environnemental 2004.

Retrouvez tous les indicateurs environnementaux en page 98.

CHIFFRES CLES - SOCIAL

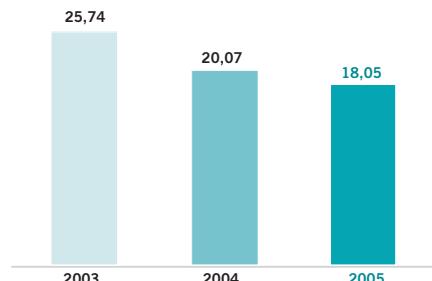
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GEOGRAPHIQUE

Echelle à 100%



La répartition géographique des effectifs du Groupe est restée stable en 2005. En l'absence de clôture de contrat majeur, la légère baisse des effectifs s'explique avant tout par la sortie des statistiques de salariés qualifiés de «non-actifs», soit 3 300 personnes. Il s'agit de salariés auparavant comptabilisés dans l'effectif total et bénéficiant de plans de préretraite ou de compensation pour invalidité permanente.

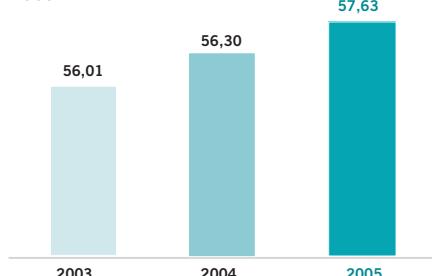
EVOLUTION DU TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL



Le Taux de Fréquence a poursuivi sa décroissance. Il a été divisé par deux depuis 2002 et recule de 10% entre 2004 et 2005. Les progrès sensibles de SUEZ Environnement et la performance constante de SUEZ Energie Europe et SUEZ Energie International expliquent ces bons résultats.

PROPORTION DE COLLABORATEURS FORMES EN 2005

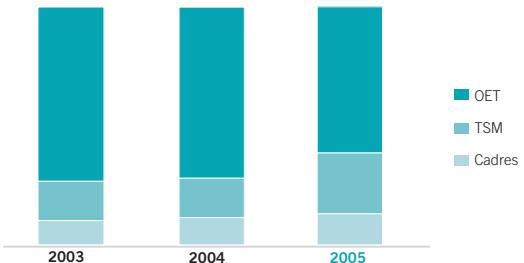
Echelle à 100%



En légère hausse, la proportion de collaborateurs formés en 2005 (chiffres prévisionnels) s'est maintenue à un niveau élevé (57,6%). Elle traduit la permanence de l'engagement des quatre branches en faveur de l'employabilité de l'ensemble de leurs salariés.

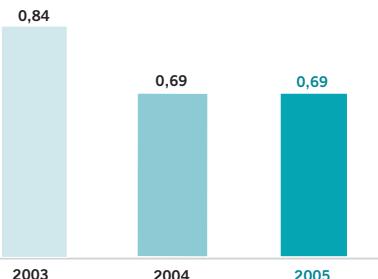
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE D'EMPLOYES

Echelle à 100%



L'augmentation relative du nombre de techniciens correspond essentiellement à une clarification de définition, intervenue dans le cadre du reporting social Groupe. La part des cadres est en légère augmentation, à 13% du total, comme l'est la part des femmes (15,8% chez les cadres, 15,7% au total, hors effectifs siège).

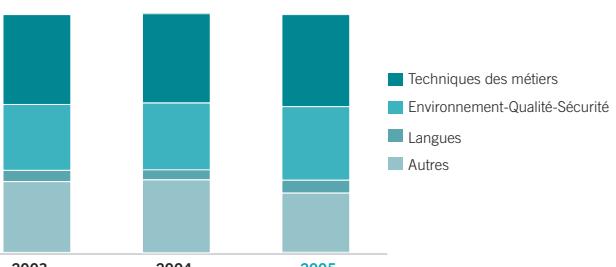
EVOLUTION DU TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL



Après avoir diminué sensiblement entre 2002 et 2004, le Taux de Gravité est resté stable (0,69) en 2005, un niveau encore jugé trop élevé par le Groupe.

REPARTITION DES FORMATIONS PAR THEME

Echelle à 100%



La répartition des formations par thème (prévision) indique, au global, une certaine stabilité sur les trois dernières années. Celle-ci masque néanmoins le renforcement des formations techniques chez SUEZ Energie Europe, SUEZ Energie International et SUEZ Energie Services et l'augmentation des formations Environnement-Qualité-Sécurité chez SUEZ Environnement.



Dans l'ensemble, le périmètre de couverture des indicateurs sociaux s'est amélioré. Comme les années précédentes, les indicateurs relatifs aux effectifs ont un taux de couverture de 100%. De manière générale, sur 120 indicateurs publiés, 88 affichent un périmètre de couverture supérieur à 95%. Retrouvez tous les indicateurs sociaux en page 104.

12	LE REGROUPEMENT DE METIERS UNIQUES
14	CINQ DEFIS A RELEVER
16	UN BOUQUET ENERGETIQUE ADAPTE AUX NOUVEAUX ENJEUX
18	LE DEVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE NOS PRATIQUES
21	DEVELOPPEMENT DURABLE : NOS CINQ PRIORITES
23	A L'ECOUTE DE NOS PARTIES PRENANTES



Une stratégie de Groupe industriel intégré

portée par les femmes et les hommes de SUEZ
au service de nos parties prenantes

A photograph showing several people in a modern industrial or office setting. They are gathered around a table, looking at documents and discussing something. The environment is bright and airy, with large windows in the background. The people are dressed in professional attire, some in dark shirts and others in light-colored shirts.

SUEZ déploie depuis bientôt 10 ans une stratégie industrielle claire, cohérente et ambitieuse. Fondée sur le regroupement de métiers complémentaires, au service des besoins essentiels de l'Homme – accès à l'énergie, à l'eau et à la propreté –, elle intègre les grands enjeux actuels et à venir de la planète et fait du développement durable l'un de ses axes prioritaires.

LE REGROUPEMENT DE METIERS UNIQUES

Electricité, gaz, services à l'énergie, eau, propreté : le fil conducteur des métiers de SUEZ depuis plus de 150 ans est l'offre de services d'utilité publique auprès des collectivités, des entreprises et des particuliers. En répondant à une règle essentielle – travailler sur la nature avec le souci de la préserver – cette combinaison unique de savoir-faire permet au Groupe de servir l'intérêt général et de répondre aux besoins de l'Homme sur le long terme.

ENERGIE



ELECTRICITE

- VENTE D'ELECTRICITE, DE PRODUITS ET DE SERVICES ENERGETIQUES.
- PRODUCTION D'ELECTRICITE (GAZ NATUREL, HYDRAULIQUE, NUCLEAIRE, CHARBON, ENERGIES RENOUVELABLES...).
- NEGOCE D'ELECTRICITE.



GAZ

- VENTE ET NEGOCE DE GAZ NATUREL.
- TRANSPORT DE GAZ NATUREL ET DE GAZ NATUREL LIQUEFIE.
- STOCKAGE DE GAZ NATUREL SOUS TOUTES SES FORMES.



SERVICES A L'ENERGIE

- CONCEPTION ET REALISATION D'INSTALLATIONS DE GENIE ELECTRIQUE, MECANIQUE ET CLIMATIQUE.
- GESTION ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE ET MULTITECHNIQUE.

ENVIRONNEMENT



EAU

- CONCEPTION, CONSTRUCTION ET EXPLOITATION D'USINES DE TRAITEMENT D'EAU (EAU POTABLE, DESSALLEMENT, EAUX USEES, TRAITEMENT DES BOUES).
- PRODUCTION, TRAITEMENT ET DISTRIBUTION D'EAU POTABLE.

PROPRETE

- COLLECTE DES DECHETS MENAGERS, DES DECHETS DANGEREUX ET NON DANGEREUX.
- TRI, RECYCLAGE ET VALORISATION BILOGIQUE.
- INCINERATION AVEC VALORISATION ENERGETIQUE.

200

MILLIONS
DE CLIENTS
INDIVIDUELS

500 000

CLIENTS
INDUSTRIELS
ET COMMERCIAUX

3 000

MUNICIPALITES
DESSERVIES
AU QUOTIDIEN

41,5 MILLIARDS
D'EUROS
DE CHIFFRE
D'AFFAIRES

157 650 COLLABORATEURS
DANS LE MONDE

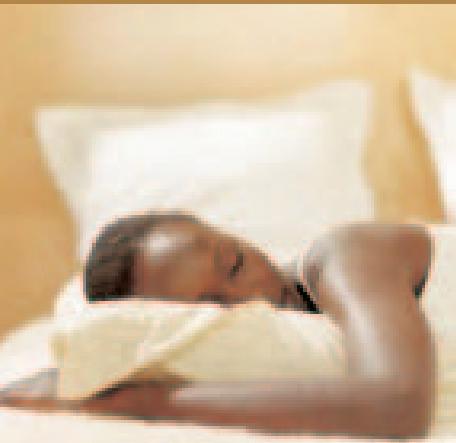
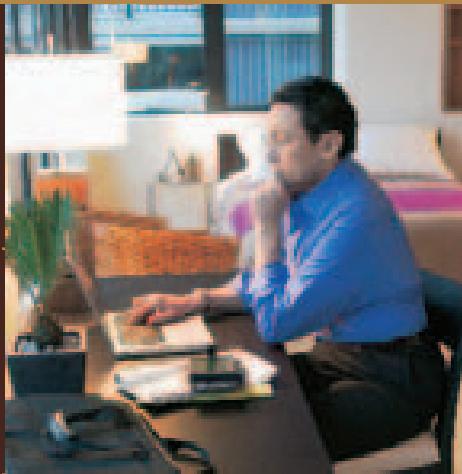
5^e PRODUCTEUR
D'ELECTRICITE
EN EUROPE

6^e OPERATEUR
GAZIER
EN EUROPE

1^{er} FOURNISSEUR
DE SERVICES
MULTITECHNIQUES
EN EUROPE

2^e FOURNISSEUR
DE SERVICES A
L'ENVIRONNEMENT
EN EUROPE

- EXPLOITATION, ENTRETIEN ET DEVELOPPEMENT DE RESEAUX DE DISTRIBUTION D'ELECTRICITE.
- CONCEPTION, CONSTRUCTION ET EXPLOITATION D'INFRASTRUCTURES D'ELECTRICITE.



- EXPLOITATION, ENTRETIEN ET DEVELOPPEMENT DE RESEAUX DE DISTRIBUTION DE GAZ NATUREL.
- CONCEPTION, CONSTRUCTION ET EXPLOITATION D'INFRASTRUCTURES DE GAZ NATUREL ET DE GAZ NATUREL LIQUEFIE.



- GESTION DES RESEAUX D'ENERGIE ET DES UTILITES SUR SITE.
- FACILITIES MANAGEMENT.



- EPURATION DES EAUX USEES ET VALORISATION DES BOUES.
- COLLECTE ET TRAITEMENT DES EAUX PLUVIALES.
- OPTIMISATION ET GESTION COMPLETE DU CYCLE DE L'EAU INDUSTRIELLE.

400 CHERCHEURS
DANS 6 CENTRES
DE RECHERCHE

1 939 SITES CERTIFIES
ISO 14001,
ISO 9001 V2000
OU EMAS

882 000 M³ DE CAPACITE
DE TRANSPORT
DE GNL AVEC
7 METHANIERS

CINQ DEFIS A RELEVER

Parmi les grands défis planétaires, SUEZ en a identifié cinq qui sont étroitement liés à ses métiers. Leur prise en compte est source de progrès car, tout en contribuant au développement durable de ses parties prenantes, elle offre au Groupe les moyens d'assurer le sien et de gagner en performance.

Les activités de SUEZ ont un impact direct sur la vie quotidienne de plus de 200 millions de particuliers, 500 000 entreprises et 3 000 municipalités à travers le monde. Chaque jour, les collaborateurs de SUEZ s'emploient activement à répondre aux grands enjeux que sont la préservation des ressources, la maîtrise de la consommation énergétique, la limitation des rejets de gaz à effet de serre et l'accès aux services essentiels tout en assurant un contrôle continu des risques qui pourraient avoir un impact sur la santé et la sécurité des populations.

A la recherche de solutions toujours plus efficaces pour ses clients et d'un échange renforcé avec ses parties prenantes, le Groupe a regroupé différents engagements au sein de cinq catégories (lire le Rapport d'Activité et Développement Durable 2004).



1 L'ANCRAGE TERRITORIAL

Problématique mondiale par ses effets, le développement durable impose, *in fine*, la mise en œuvre de solutions locales. SUEZ est, par excellence, un acteur local, et de long terme, dans toutes ses activités : la gestion d'un réseau de distribution d'énergie, le traitement des effluents d'un site industriel et le recyclage des déchets d'une collectivité sont avant tout des métiers de proximité. Par ailleurs, le Groupe ne délocalise pas, mais s'installe pour de

nombreuses années là où il opère, quelles que soient ses activités. C'est pourquoi SUEZ a inscrit l'ancrage territorial au cœur de ses priorités opérationnelles.

Enjeu : fidéliser ses clients, assurer son développement commercial et préserver son permis d'opérer, c'est-à-dire sa réputation.

Implications :

- Apporter des réponses locales, sur mesure, face aux phénomènes auxquels sont confrontés ses clients industriels et collectivités locales, tels que raréfaction des ressources en eau et en énergie,

croissance de l'urbanisation et inégalités sociales.

- Maîtriser les impacts environnementaux et sociaux de ses projets.
- Contribuer au développement des communautés locales par sa politique d'emploi et d'insertion professionnelle et par ses initiatives dans le domaine de la solidarité.
- Développer une gouvernance participative avec les collectivités et des partenariats avec les organisations non gouvernementales.

45

ANS POUR LE PETROLE, 80 ANS
POUR LE GAZ : ESTIMATION
DES RESERVES AU RYTHME
ACTUEL DE CONSOMMATION.

1,4 à
5,8 °C

RECHAUFFEMENT POSSIBLE
DU CLIMAT ENTRE 1990 ET 2100
SI RIEN N'EST FAIT POUR
REDUIRE LES EMISSIONS DE GES.



2 LA MUTATION DES MARCHES

L'économie mondiale se caractérise par une mutation constante des marchés : libéralisation de certains secteurs, comme celui de l'énergie en Europe, évolution des réglementations, notamment environnementales, avancées technologiques, croissance ou ralentissement des économies, crises financières... SUEZ doit donc s'adapter en permanence sur les marchés où il est présent.

Enjeu : saisir les opportunités de développement commercial qu'offrent ces mutations et les transformer en sources de croissance rentable.

Implications :

- S'imposer comme un acteur majeur sur le marché européen de l'énergie.
- Maintenir un développement ciblé sur les marchés émergents.
- Consolider ses positions sur les marchés en expansion.
- Répondre aux attentes de ses clients qui, confrontés aux mêmes mutations, doivent gagner en compétitivité, se mettre en conformité avec les réglementations et satisfaire les exigences de développement durable de leurs parties prenantes.

3 LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Réchauffement de la planète, fonte des glaciers, bouleversement des écosystèmes... Les effets à long terme des changements climatiques dus aux émissions de gaz à effet de serre (GES) représentent le défi le plus important que l'homme ait jamais eu à résoudre à l'échelle mondiale. Ils concernent de près les métiers du Groupe. Facteurs de progrès et indispensables au développement des nations, la production d'énergie et de chaleur, tout comme l'enfouissement des déchets, constituent des sources d'émissions de GES et figurent au centre des débats. SUEZ, en tant qu'énergéticien, se doit de contribuer à résoudre ce problème.

Enjeu : préserver sa rentabilité et participer au développement durable de la planète.

Implications :

- Maîtriser les émissions de GES du Groupe, dont la moitié est concernée par le Système Européen des Quotas d'Emission Négociables (SEQEN).
- Aider ses clients à réduire leurs propres émissions de GES.

4 LA PRESERVATION DES RESSOURCES

L'épuisement des ressources naturelles et la dégradation de la biodiversité sont les conséquences directes de la nécessité de satisfaire les besoins des sociétés modernes. En raison de ses métiers, SUEZ est concerné par ces problématiques et doit contribuer à préserver l'eau et la biodiversité, et à limiter le recours aux énergies fossiles.

Enjeu : assurer la croissance durable et rentable de ses activités et contribuer au développement durable de la planète.

Implications :

- Réduire sa consommation d'énergie et d'eau et aider ses clients à réduire la leur.
- Développer les alternatives aux énergies fossiles pour le Groupe et ses clients.
- Développer la valorisation des déchets.
- Développer les installations industrielles du Groupe dans le respect des écosystèmes.

5 LA QUALITE DE VIE

Au-delà du respect des obligations réglementaires, SUEZ a intégré dans ses responsabilités l'objectif d'améliorer la qualité et le cadre de vie de ses collaborateurs, de ses clients et, plus largement, des communautés au sein desquelles il est implanté.

Enjeu : assurer le développement durable du Groupe, tout en contribuant au développement économique et social de ses collaborateurs et des citoyens des communautés locales.

Implications :

- Garantir la sécurité et la qualité des conditions de travail de ses collaborateurs.
- Garantir la sûreté de ses installations industrielles et de celles qu'il conçoit pour ses clients.
- Assurer la sécurité sanitaire des populations desservies par SUEZ.
- Permettre l'accès des plus défavorisés aux services essentiels que sont l'eau potable, l'assainissement, la propreté et l'énergie.
- Prendre en compte la diversité des environnements humains et naturels dans ses projets industriels.

EN BREF

- 1 MILLIARD DE PERSONNES N'ONT PAS ACCÈS À L'EAU POTABLE.
- 1^{RE} CAUSE DE MORTALITÉ DANS LE MONDE, LES MALADIES TRANSMISES PAR L'EAU : PLUS DE 5 MILLIONS DE DECES PAR AN.

UN BOUQUET ENERGETIQUE ADAPTE AUX NOUVEAUX ENJEUX

Sur un marché mondial soumis à des contraintes de plus en plus fortes, SUEZ a fait le choix d'un «mix» énergétique, en développant un parc de production électrique de plus en plus diversifié. L'équilibre entre gaz naturel, nucléaire et énergies renouvelables apporte une réponse à long terme à l'un des plus grands enjeux du XXI^e siècle.

L'énergie, l'environnement et la compétitivité constituent les trois variables d'une équation complexe, en particulier pour les pays de l'Union Européenne (UE) qui sont confrontés à une hausse structurelle du prix du pétrole entraînant celle de l'ensemble des énergies et à une augmentation croissante des besoins, alors que leurs ressources pétrolières et gazières s'épuisent. Les enjeux sont nettement identifiés : l'Europe doit mettre en œuvre la politique

tel le marché des droits d'émission de CO₂ (le dioxyde de carbone est le plus répandu des GES), entraîneront probablement un surcoût pour les consommateurs.

UN OBJECTIF DE DIVERSIFICATION

Afin de concilier compétitivité, indépendance énergétique et lutte contre les changements climatiques, SUEZ fonde sa stratégie sur la diversification des sources d'énergie et l'apport de solutions durables et flexibles.

dans des recherches prometteuses concernant la séquestration du carbone (voir p. 80).

GAZ NATUREL, NUCLEAIRE ET ENERGIES RENOUVELABLES

Combustible fossile le plus utilisé par le Groupe, le gaz naturel constitue une clé de voûte de son «mix» énergétique. Cette ressource présente de nombreux avantages : forte flexibilité de production, rendements énergétiques très élevés dans les centrales à turbines gaz-vapeur (TGV), développées à grande échelle par SUEZ, et émissions de GES inférieures à celles des autres énergies fossiles. Promis à une forte croissance, le marché du gaz naturel pose cependant une problématique d'approvisionnement. C'est pourquoi le Groupe, qui fonde depuis 10 ans sa stratégie sur la convergence gaz-électricité, développe fortement son activité dans le gaz naturel liquéfié (voir encadré).

Avec 12,61% des capacités de production, le nucléaire représente également l'une des pierres angulaires du «mix» énergétique de SUEZ qui, de la conception à la maintenance de centrales, en passant par leur exploitation et la gestion des déchets radioactifs, maîtrise l'ensemble de la chaîne de valeur. Cette technologie fournit de l'énergie à coût compétitif et stable dans la durée, même en tenant compte du démantèlement des centrales en fin de vie. Elle présente aussi l'avantage de ne pas générer d'émissions de GES.

L'Europe doit mettre en œuvre la stratégie énergétique qui lui permettra d'assurer son indépendance et de garantir la sécurité de ses approvisionnements.

énergétique qui lui permettra d'assurer son indépendance et de garantir la sécurité de ses approvisionnements. Le défi est d'autant plus difficile à relever que les pays de l'Union n'ont pratiquement pas investi dans de nouvelles capacités de production d'électricité depuis une dizaine d'années.

A ce constat s'ajoutent les répercussions de la ratification des accords de Kyoto sur la compétitivité des économies européennes. Le respect des normes en matière d'émissions de gaz à effet de serre (GES) fera de l'énergie chère une donnée durable. Les mécanismes mis en place,

Son parc de production repose ainsi sur un «mix» énergétique équilibré et compétitif, soit une combinaison de technologies qui peut être différente d'un pays à l'autre, reposant sur les ressources fossiles, le nucléaire et les énergies renouvelables. Parmi les énergies fossiles, le charbon demeure une ressource économiquement avantageuse, mais sa combustion émet des quantités importantes de GES. C'est pourquoi SUEZ l'utilise en recourant à des technologies avancées qui limitent les rejets de CO₂, telles que la combustion de biomasse en association avec le charbon (voir p. 84). Le Groupe investit également

-162 °C

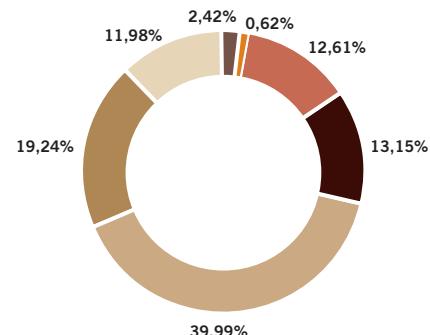
**TEMPERATURE A LAQUELLE IL FAUT
ABAISSEZ LE GAZ NATUREL POUR LE
LIQUEFIER ET REDUIRE SON VOLUME,
AFIN DE LE TRANSPORTER PAR METHANIER.**



L'impact de ces atouts sur les coûts de production figure parmi les raisons qui ont incité SUEZ à proposer sa participation au lancement du réacteur EPR (European Pressurized Reactor) de troisième génération et à pouvoir disposer de son propre EPR d'ici à 2015. Dernière composante du «mix» énergétique de SUEZ : les énergies renouvelables. Acteur de solutions durables limitant ou évitant les émissions de GES, le Groupe est à l'origine de la réalisation de nombreuses installations hydrauliques

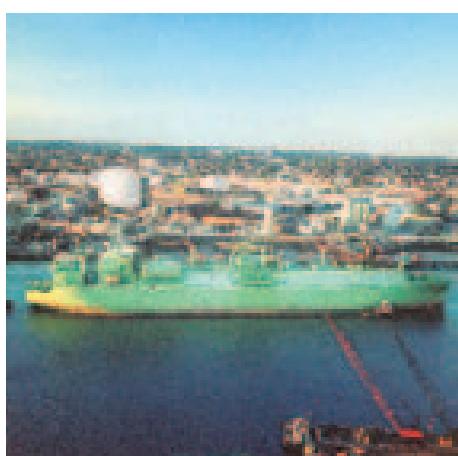
dans le monde entier. Il s'est engagé, entre autres, sur les voies de la valorisation des déchets, de l'utilisation de la biomasse et du développement de l'éolien (voir p. 84). Au bout du compte, la promotion d'un parc de production électrique diversifié permet à SUEZ d'apporter une contribution significative à la construction d'une politique énergétique européenne fondée sur les principes d'indépendance et de compétitivité.

REPARTITION DES CAPACITES DE PRODUCTION ENERGETIQUE PAR TYPE DE TECHNOLOGIE EN 2005*



* Capacité installée des entités incluses dans le périmètre du reporting environnemental.

- Turbine gaz-vapeur
- Cogénération
- Turbine à gaz, turbojets, moteurs
- Incinérateur (part non biodégradable des déchets), récupération d'énergie
- Centrale nucléaire
- Energies renouvelables (hydroélectrique, éolien, biomasse, biogaz, déchets, géothermique)
- Centrale thermique classique



GAZ NATUREL LIQUEFIE

VERS UN MARCHE MONDIAL

La demande de gaz naturel augmente alors que les réserves proches des principaux marchés s'épuisent. Dans ce contexte, le négoce du gaz s'internationalise. SUEZ participe à ce mouvement en développant depuis plusieurs années son activité dans le transport par voie maritime de gaz naturel liquéfié (GNL). Deuxième importateur de GNL en Amérique du Nord, SUEZ dispose de tous les atouts nécessaires pour faire de cette activité un vecteur stratégique de son développement : une présence mondiale, un système de distribution et de fourniture basé sur la flexibilité, ainsi qu'une expertise éprouvée dans tous les domaines de la chaîne de valeur du gaz naturel, en aval de la production. Avec ses filiales SUEZ LNG North America et Fluxys, le Groupe est aujourd'hui le seul acteur à posséder des terminaux GNL de part et d'autre de l'Atlantique, à Zeebrugge (Belgique), point d'entrée du GNL en Europe, et à Everett (Massachusetts), qui représente 20% du marché de la Nouvelle-Angleterre. SUEZ détient également une participation de 10% dans une usine de liquéfaction implantée à Trinité et Tobago. Il est enfin présent au Yémen, depuis février 2005, au travers d'un important contrat d'approvisionnement en GNL. Fort de la solidité de ces positions, le Groupe jouera à l'avenir un rôle de plus en plus important dans l'approvisionnement en GNL des pays de la côte atlantique et de l'Europe du Sud.

EN PROJET

- D'ICI A 2015, SUEZ ENTEND DISPOSER D'UN REACTEUR EPR.
- D'ICI A 2009, LA CAPACITE DE PRODUCTION D'ELECTRABEL EN ENERGIES RENOUVELABLES PASSERA DE 15 A 18%.

LE DEVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE NOS PRATIQUES

La problématique du développement durable met en cause les nombreuses interactions entre les besoins de l'homme, la protection de l'environnement et la croissance économique. Les exigences qui en découlent guident la stratégie de SUEZ depuis sa création.

Assurer son ancrage territorial, s'adapter à la mutation des marchés, participer à la lutte contre les changements climatiques, à la préservation des ressources, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité de vie de ses collaborateurs et des communautés locales. Les cinq défis que s'est fixé SUEZ (voir p.14) en témoignent : le Groupe a inscrit le développement durable au cœur de sa stratégie.



UNE DEMARCHE CREATRICE DE VALEUR

L'approche du Groupe repose sur trois convictions profondes :

1 Les métiers de SUEZ en font un acteur majeur du développement durable. Présentes depuis plus de 150 ans dans l'énergie, l'eau et la propreté, les sociétés qui ont formé le Groupe contribuent à satisfaire des besoins essentiels de la vie, mais s'impliquent aussi dans la préservation des ressources

qu'il fournit et à la performance de ses métiers dans des domaines stratégiques. Son savoir-faire dépend notamment de sa capacité à anticiper et à gérer l'évolution des besoins, des technologies et des réglementations. La continuité d'exploitation et de service de ses installations est liée au maintien de leur fiabilité et de leur efficacité, mais aussi à la qualité du climat de travail et à l'adéquation des compétences des collaborateurs du Groupe aux

Le développement durable est constitutif de l'identité, de la mission et de la stratégie de SUEZ.

et de l'environnement : développement des énergies renouvelables, recours à des technologies de production d'électricité consommant moins de ressources fossiles, recyclage de l'eau, valorisation des déchets, traitement des sols pollués, etc.

2 Les activités industrielles de SUEZ ont un impact sur l'environnement ainsi que sur la situation et le cadre de vie de ses collaborateurs, de ses riverains et des populations desservies – paramètres que le Groupe se doit de maîtriser.

3 A moyen et long termes, le développement durable est créateur de valeur. Les politiques sociales et environnementales de SUEZ contribuent directement à la qualité des services

exigences techniques. La compétitivité de ses coûts et de ses services passe par la valorisation des sous-produits issus de ses activités, la gestion pertinente de la contrainte carbone ou encore l'amélioration du rendement des réseaux de distribution d'énergie. Son permis d'opérer, c'est-à-dire sa réputation, est conditionné par sa capacité à maîtriser ses impacts et par sa bonne insertion dans le tissu économique et social local*. Dans tous ses métiers, le Groupe intègre le développement durable et fournit à ses clients, collectivités et industriels, des outils leur permettant de répondre à leurs propres objectifs de développement durable.



Voir www.suez.com. Rubrique Développement Durable «Développement Durable et modèle d'activité».



LE GUIDE D'UNE STRATEGIE COHERENTE

Ces convictions ne sont pas nouvelles. Depuis la création de SUEZ en 1997, le développement durable est constitutif de son identité, de sa mission et de sa stratégie. Cette politique forme le guide d'une stratégie cohérente, permettant au Groupe d'assumer ses responsabilités économiques, environnementales et sociales. Cela l'aide à réaliser les bons arbitrages pour continuer ses activités, assurer sa pérennité dans un contexte où les enjeux qualitatifs et éthiques prennent une importance croissante. La stratégie Développement Durable du Groupe est portée par le Président et le Conseil d'Administration de SUEZ; elle implique toutes les composantes du Groupe et se concrétise par des réalisations efficaces, inscrites dans une volonté de progrès continu. En 1999, SUEZ a mis en place un système de reporting environnemental et social, dont le champ et les exigences n'ont cessé de s'étendre.

UN ENGAGEMENT AU PLUS HAUT NIVEAU DU GROUPE... ET UNE APPROCHE ORGANISEE, AU PLUS PRES DU TERRAIN.

COMITE POUR L'ETHIQUE, L'ENVIRONNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMITE EXECUTIF DU GROUPE

COMITE DE PILOTAGE DEVELOPPEMENT DURABLE*

DIRECTION DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Propose des recommandations au Comité de Pilotage, anime le Réseau Développement Durable pour mettre en place les actions décidées par le Comité Exécutif, représente le Groupe sur le thème du développement durable dans les instances nationales et internationales, assure les relations avec la communauté financière et les agences de notation.

RESEAU DEVELOPPEMENT DURABLE

37 correspondants Développement Durable dans les branches, filiales et directions fonctionnelles du Groupe. Assure la remontée de bonnes pratiques et le suivi des plans d'actions au plus près du terrain.

* Cinq membres du Comité Exécutif et un représentant de chacune des quatre branches d'activité.

NOTATION DE VIGEO SUR LES PERFORMANCES DE SUEZ EN MARS 2006

(MIN -- / MAX ++)

RESSOURCES HUMAINES

+

ENVIRONNEMENT

=

CLIENTS ET FOURNISSEURS

+

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

=

ENGAGEMENT SOCIETAL

+

DROITS DE L'HOMME

+

SUEZ EST PRESENT DEPUIS 2001 DANS
L'INDICE ASPI GERE PAR LE GROUPE VIGEO,
AGENCE DE MESURE DE LA RESPONSABILITE
SOCIALE (voir www.vigeo.fr).

Pour renforcer cet engagement, le Groupe a adhéré en 2000 au Pacte Mondial des Nations Unies (voir encadré page 22) qui encourage les bonnes pratiques des entreprises internationales en termes de droits de l'homme, de travail, d'environnement, de lutte contre la corruption... Membre de nombreuses organisations engagées dans le développement durable, dont le Comité 21 et Entreprises pour l'Environnement (EpE) en France, SUEZ est également à l'origine de la création de l'Observatoire Social International (OSI) et a participé à la fondation du World Business Council of Sustainable Development (WBCSD), ainsi qu'à celle du réseau européen d'entreprises CSR Europe 5 (Corporate Social Responsibility), qui est présidé par Etienne Davignon, Vice-Président de SUEZ-TRACTEBEL*. En 2005, pour consolider ses acquis dans le domaine du développement durable et continuer à progresser, SUEZ a mis en place un système de recueil et d'échange

des bonnes pratiques sociales et environnementales significatives de l'engagement de ses filiales**. Le Groupe a également renforcé son organisation. Il compte un Comité de pilotage du Développement Durable, présidé par Yves-Thibault de Silguy, Délégué Général de SUEZ, et une Direction du Développement Durable, relayée par un réseau de correspondants intervenant dans ses différentes entités (voir organigramme page 19). Plus étoffée, plus transversale, plus proche du terrain, cette nouvelle organisation permet de mieux soutenir et coordonner les efforts de SUEZ pour le développement durable et rentable des métiers du Groupe.

Enfin, conjointement avec les quatre branches d'activité du Groupe, la Direction du Développement Durable a élaboré un plan d'actions clarifiant les priorités de SUEZ. Piloté par la Direction Générale, il s'applique à tous les échelons du Groupe et fixe les objectifs principaux en matière



de développement durable (voir tableau page ci-contre). SUEZ évalue régulièrement la mise en œuvre de ce plan pour s'assurer de son déploiement efficace dans toutes ses entités et des progrès continus du Groupe. Ainsi renforcées, la démarche et l'organisation Développement Durable de SUEZ le placent à la hauteur des cinq grands défis qu'il s'est engagé à relever.



PARTIES PRENANTES

UN DIALOGUE RENFORCE

En novembre 2005, le comité consultatif de SUEZ Environnement «Foresight Advisory Council» a tenu sa troisième session. SUEZ a créé cette instance en 2004, afin de consolider sa démarche de dialogue avec ses parties prenantes dans les domaines de l'eau et de la propreté. Le FAC comprend deux groupes de travail : un «Business and Development Committee» et un «Science and Technology Committee», réunissant chacun des personnalités représentatives de la diversité des activités et des pays d'implantation de SUEZ dans ces deux métiers. Il permet au Groupe de connaître la vision de ses parties prenantes sur des questions de court terme (perception des opinions publiques et institutions locales, réactions aux initiatives de ses filiales, etc.) et sur des problématiques de moyen et long termes : évolution des attentes, des technologies et de la réglementation sur les marchés de l'eau et de la propreté dans les décennies à venir ou encore grandes tendances économiques et sociopolitiques.



Voir www.suez.com. Rubrique Développement Durable

*«Adhésions et Partenariats».

**«Bonnes pratiques».

DEVELOPPEMENT DURABLE : NOS CINQ PRIORITES

1

TRADUIRE LES VALEURS DE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS NOS PRATIQUES ET NOTRE CULTURE

ELABORER UN PROGRAMME DEVELOPPEMENT DURABLE DANS CHAQUE ENTITE DE SUEZ	P. 18-20	✓	
PARTAGER LES BONNES PRATIQUES AU SEIN DU GROUPE	P. 20	>>>	
INTEGRER DES CRITERES D'EVALUATION SOCIAUX, SOCIETAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DANS NOS ACTES DE GESTION	P. 38-55, 74-93	✓	
PRESENTER UN RAPPORT ANNUEL D'AVANCEMENT AU COMITE POUR L'ETHIQUE, L'ENVIRONNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	P. 30	>>>	
ETENDRE LE PERIMETRE DE COUVERTURE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL	P. 96, 102	>>>	
ELEVER LE NIVEAU DE CERTIFICATION EXTERNE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL	P. 96, 102	>>>	

2

INTEGRER LE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS NOS OFFRES COMMERCIALES AU BENEFICE DES CLIENTS ET USAGERS

ADAPTER NOS MODELES D'ACTIVITE A LA MUTATION DES MARCHES ET A L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE ET REGLEMENTAIRE LOCAL	P. 58-61, 66-71	✓	
CONSTRUIRE DES OFFRES PERMETTANT AUX COLLECTIVITES ET INDUSTRIELS D'AMELIORER LEURS PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES	P. 58-71, 83-87	✓	
CONSOLIDER LA RELATION AVEC LE CLIENT PAR UN SUIVI REGULIER DE SA SATISFACTION	P. 72	>>>	

3

PRESERVER L'ENVIRONNEMENT

MAINTENIR LA CONFORMITE DE NOS SITES ET GERER LES EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES	P. 74	>>>	
INVENTORIER ET MAITRISER LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES DE SUEZ	P. 34, 74	✓	
MINIMISER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITES DANS LA DUREE	P. 74	>>>	
GENERALISER LES SYSTEMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL	P. 74	✓	

4

PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT SOCIAL DE L'ENTREPRISE

FAVORISER L'ACCES EQUITABLE A L'EMPLOI	P. 51	>>>	
ATTIRER ET CONSERVER LES TALENTS	P. 44	✓	
FAVORISER LA DIVERSITE ET RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME	P. 39, 51	>>>	
MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL DE CONFIANCE A TOUS LES NIVEAUX DU GROUPE	P. 39	✓	
DEVELOPPER LES COMPETENCES AFIN DE FAVORISER L'EMPLOYABILITE	P. 48	✓	
GARANTIR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	P. 41	✓	
REFORCER LA MOTIVATION ET L'EPAÑOISSEMENT DU PERSONNEL PAR UN SUIVI COLLECTIF ET INDIVIDUEL REGULIER	P. 39, 48	>>>	

5

AGIR EN ENTREPRISE CITOYENNE, ASSURER L'ANCRAGE TERRITORIAL DE NOS ACTIVITES

IDENTIFIER LES PARTIES PRENANTES DANS CHAQUE ENTITE	P. 20, 23	>>>	
ASSURER LE DIALOGUE AVEC LA SOCIETE CIVILE ET LES ONG	P. 72, 90, 92	>>>	
REFORCER LA POLITIQUE ETHIQUE DU GROUPE	P. 26	✓	
ENCADRER LA POLITIQUE DE MECENAT DU GROUPE	P. 90	✓	
INTEGRER LES SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS DANS NOTRE DEMARCHE DE DEVELOPPEMENT DURABLE	P. 27, 41	>>>	

Des enjeux supplémentaires liés à la spécificité de certains métiers sont élaborés dans certaines branches, notamment dans le domaine des métiers de l'environnement.

POLITIQUE EN PLACE



POLITIQUE EN DEVELOPPEMENT



COMMUN A TOUTES LES BRANCHES



MISE EN PLACE ADAPTEE AU METIER



Simon ZADEK
est Directeur Général
d'AccountAbility,
une organisation
internationale créée
en 1995 afin de promouvoir
la responsabilité en faveur
du développement durable.

POINT DE VUE

L'IMPORTANCE DE L'IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

«Tout le monde parle d'implication des parties prenantes. Une recherche sur Google livre plus de 3,5 millions de réponses sur ce terme. La plupart des rapports et des sites Web des entreprises sur leur responsabilité sociétale revendent une légitimité à travers lui. Trop souvent, les entreprises essaient de convaincre leurs parties prenantes, non d'apprendre d'elles. Généralement, elles ne les impliquent pas dans la prise de décision sur des sujets majeurs. Surtout, la plupart des dirigeants n'imaginent pas que les parties prenantes ont, comme c'est souvent le cas, une perspicacité extraordinaire sur les axes stratégiques, les opportunités et les challenges des entreprises.

Mais depuis peu, le rôle des entreprises dans la société commence à changer. Les organisations représentant la société civile exercent en effet une influence croissante sur le monde des affaires.

Elles revendent leur droit à être informées, consultées et impliquées dans les décisions des entreprises. En partenariat avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement, AccountAbility a récemment publié un guide des bonnes pratiques de l'implication des parties prenantes⁽¹⁾ qui expose les bénéfices de cette démarche :

- Développer la confiance entre l'entreprise et ses parties prenantes.
- Permettre à l'entreprise d'apprendre de ses parties prenantes et ainsi, d'améliorer ses produits et ses processus.
- L'aider à comprendre un environnement complexe et, de ce fait, à développer ses marchés et à identifier de nouvelles opportunités stratégiques.
- Améliorer le management de ses risques et de sa réputation.

Informer, éduquer, influencer les parties prenantes et l'environnement pour améliorer les décisions et les actions qui ont un impact sur l'entreprise et la société.»

(1) «Stakeholder Engagement Manual Volume 2 : The Practitioners Handbook on Stakeholder Engagement»

PACTE MONDIAL

LES REALISATIONS DE SUEZ

SUEZ a été l'une des premières entreprises à s'engager dans le Pacte Mondial («Global Compact») des Nations Unies. Dans ce cadre, le Groupe a lancé six actions.

• Depuis 2001 :

- Evaluation de l'impact de l'accès aux services d'eau, d'énergie et de propreté sur la santé des enfants des quartiers pauvres. Projet conduit par Aguas Argentinas (filiale argentine de SUEZ), aujourd'hui achevé.
- Soutien des recherches sur les exigences sociales de la mondialisation menées par l'Observatoire Social International (OSI) – un organisme créé par SUEZ en 1998.
- Partenariat des deux associations de collaborateurs de SUEZ, Aquassistance et Energy Assistance, avec le Programme des Volontaires des Nations Unies (VNU) : missions de conseil et d'expertise dans le cadre de projets concernant l'énergie, l'eau et les déchets.
- Réalisation d'un guide de formation pour la mise en place de systèmes de management environnementaux au sein des villes : action réalisée avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) et différentes organisations non gouvernementales, aujourd'hui terminée.

• Depuis 2004 :

- Engagement de Lydec, filiale de SUEZ à Casablanca, dans une politique de partenariat avec les communautés locales pour l'accès des habitants des quartiers pauvres aux services d'eau, d'assainissement et d'électricité.
- Programme «Eau et assainissement pour tous» mené par la branche SUEZ Environnement pour développer l'accès à l'eau des populations pauvres des pays émergents. Action récompensée d'un «World Business Awards» en 2004.

En 2005, SUEZ a présenté un rapport sur ses actions dans le cadre du Pacte Mondial à Kofi Annan, Secrétaire Général des Nations Unies.

Pour en savoir plus : www.suez.com, Rubrique Développement Durable «Adhésions et partenariats»

EN BREF

L'AGENCE DE NOTATION SOCIALE INNOVEST A DEVELOPPE UN OUTIL D'ANALYSE SPECIFIQUE POUR EVALUER LE RESPECT DES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL PAR LES ENTREPRISES. INNOVEST LEUR ATTRIBUE DES INDICATEURS VERT, ORANGE OU ROUGE SELON LEUR DEGRE DE COHERENCE AVEC LEURS ENGAGEMENTS. EN 2005, TOUS LES INDICATEURS DE SUEZ SONT «VERTS».

A L'ECOUTE DE NOS PARTIES PRENANTES

SUEZ considère la promotion du dialogue avec ses différentes parties prenantes comme un véritable outil de management pour le développement durable et rentable de ses activités. Le Groupe multiplie les moyens pour intégrer leurs attentes dans sa stratégie et la pratique de ses métiers.

PARTIES PRENANTES	ATTENTES	1	2	3	4	P A G E S												
		SPHERE FINANCIERE	SPHERE SOCIALE	SPHERE COMMERCIALE	SPHERE PUBLIQUE	ACTIONNAIRES	INVESTISSEURS	INSTITUTIONS FINANCIERES	SYNDICATS	SALARIES	RIVERAINS	CONSOMMATEURS	COLLECTIVITES LOCALES	CLIENTS INDUSTRIELS	FOURNISSEURS	INSTITUTIONS INTERNATIONALES	GOUVERNEMENTS	MONDE ACADEMIQUE
	TRANSPARENCE ET INFORMATION	6 36 110- 112	6 36 110- 112	6 36 110- 112	9 38-55 102- 107	9 38-55 102- 107	72 88 90	72 62,69 72 84 88	58 64 66	58 72 72 84	27 41	8-9 96- 109 28	6-9 96- 112	83	6-9 96- 112	8-9 90		
	COMPORTEMENT ETHIQUE ET RESPONSABLE	26 28	26 28	26 28	26 38	26 38	26	26 88	26 39	26 74	26	26 26	26 39	26 51,74 88,92	26 51,74 88,92	26 39		
	RESPECT DE LA REGLEMENTATION ET DES DROITS FONDAMENTAUX (droits du travail et droits de l'Homme)	26 36,39 74,92	26 36,39 74,92	26 36,39 74,92	39 51	39 51	74 88	88 51,74 88,92	39 74,88	74,88						39,51 74,88 92		
	RESULTATS FINANCIERS	2,6 110- 112	2,6 110- 112	2,6 110- 112		2,6 110- 112												
	VISIBILITE A LONG TERME	2,14 16	2,14 16	2,14 16		2,14 16			2,14 69	2,14 66								
	PREVENTION DES RISQUES	18,34 80	18,34 80	18,34 80			34 88	34 88	34 88	34 88	34	34 88	34 88			34 88		
	PARTICIPATION AUX DECISIONS DE L'ENTREPRISE	36	36		39	39	72	72	72	72		18		18		18,92		
	GESTION DURABLE DE L'EMPLOI				44,48 53	44,48 53			44,48 53				44,48 53					
	SANTE ET SECURITE				41	41	34,88	34,88	34,88	34,67	41							
	PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT						14,74 83		14,74 80	14,74 80			14,74 80	74 83	14,74 80	14,74 83-87		
	QUALITE DE SERVICE, COMPETITIVITE							72,69 84	58 69,84	58 66,84								
	INNOVATION, REACTIVITE								58,69 83-87	58,66 83-87								
	PARTENARIAT								69,90 66	66 27	18-22		83,90		90,92			

DR* : voir aussi le Document de Référence 2005 de SUEZ (www.suez.com)

EN BREF

EN DECEMBRE 2005, L'ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES FRANÇAIS A REMIS A SUEZ LE TROPHEE DU MEILLEUR RAPPORT DE DEVELOPPEMENT DURABLE PUBLIE DANS L'ANNEE.

26	L'ETHIQUE, GUIDE DE TOUTES NOS ACTIONS
28	PRINCIPES DE GOUVERNANCE
34	ANTICIPER ET MAITRISER NOS RISQUES
36	DES RELATIONS TRANSPARENTES AVEC NOS ACTIONNAIRES
38	UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES COHERENTE
39	APPROFONDIR LE DIALOGUE SOCIAL
41	VERS UNE CULTURE DU «ZERO ACCIDENT»
44	DES EMPLOIS STABLES
48	UNE GESTION DES CARRIERES EFFICACE
51	REFORCER LA DIVERSITE
53	PREPARER L'AVENIR





Une stratégie de Groupe industriel intégré
portée par
les femmes
et les hommes
de SUEZ
au service de nos parties prenantes

La stratégie de Groupe industriel intégré de SUEZ s'appuie sur deux piliers. D'une part, un gouvernement d'entreprise fondé sur des valeurs d'éthique et des règles de fonctionnement transparentes et rigoureuses. De l'autre, les compétences et l'implication de 157 650 collaborateurs de par le monde, qui constituent le moteur des engagements de développement durable du Groupe.

L'ETHIQUE, GUIDE DE TOUTES NOS ACTIONS

Fidèle à ses valeurs et soucieux de répondre au mieux aux attentes de ses parties prenantes, SUEZ pratique une politique d'éthique volontariste. L'année 2005 a vu son renforcement, avec la mise en place d'un plan d'action «Valeurs et Ethique».

Lors de sa création en 1997, SUEZ a été l'un des tout premiers groupes à placer l'éthique au cœur de sa culture, de son management et des pratiques quotidiennes de ses équipes*. L'ensemble des entités du Groupe partagent depuis la même approche volontariste et pragmatique de l'éthique, définie au travers d'une politique commune. Celle-ci vise à préserver l'image et l'intégrité de SUEZ, indispensables à sa performance, et à le prémunir contre les conséquences que pourraient entraîner d'éventuels délits.

L'engagement du Groupe sur les questions d'éthique répond également à la nécessité de respecter des obligations légales croissantes en tant qu'entreprise cotée (Loi sur les Nouvelles Régulations

Economiques en France, Loi Sarbanes-Oxley aux Etats-Unis...) et de satisfaire aux attentes des agences de notation sociale et fonds d'investissement éthique.

UNE NOUVELLE CHARTE D'ETHIQUE

Pour répondre à ces différents enjeux, SUEZ s'est doté d'une organisation dédiée. Les trois membres du Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration, dont deux sont des Administrateurs indépendants, veillent au respect des valeurs et des règles de conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs de SUEZ. Le Directeur de l'Ethique coordonne la politique

collaborateurs du Groupe confrontés à des questionnements sur la conduite à tenir dans l'exercice quotidien de leur métier.

Soucieux d'optimiser en permanence sa politique d'éthique et de l'adapter aux attentes de plus en plus fortes des différents acteurs économiques (pouvoirs publics, actionnaires, consommateurs, clients, marchés...) vis-à-vis des entreprises, SUEZ s'inscrit dans une démarche de progrès continu. Dans cette optique, l'année 2005 a été consacrée à l'élaboration d'un plan d'action «Valeurs et Ethique» destiné à l'ensemble des collaborateurs.

La politique d'éthique de SUEZ vise à préserver son image et son intégrité, indispensables à la performance du Groupe.

d'éthique au niveau du Groupe et a pour mission de faire remonter les éventuels dysfonctionnements afin d'anticiper et gérer les difficultés liées au non-respect des règles et comportements éthiques. Un réseau de 79 déontologues répartis dans toutes les entités du Groupe est chargé de sensibiliser les managers à la nécessité d'une application permanente des règles d'éthique et d'épauler les

Ce plan a pour objectif d'actualiser les textes fondateurs du Groupe en matière d'éthique que sont «Les Valeurs de SUEZ» et «La Charte d'Ethique» – tous deux datant de 1997 – ainsi que «Les Règles d'Organisation et de Conduite des Sociétés». Les deux premiers textes sont désormais réunis en un seul – la charte «Nos Valeurs, notre Ethique» –, adapté à la nouvelle organisation du Groupe et à la dimension



Séminaire des déontologues du Groupe.

globale de la marque SUEZ. L'ancien livret consacré aux «Règles d'organisation et de conduite des sociétés», qui constitue le document d'application de la charte est, quant à lui profondément remanié. Il rappelle à tous les acteurs concernés, des présidents de filiales aux collaborateurs, en passant par les membres du Conseil d'Administration, leurs responsabilités et la conduite à tenir pour respecter les engagements du Groupe.

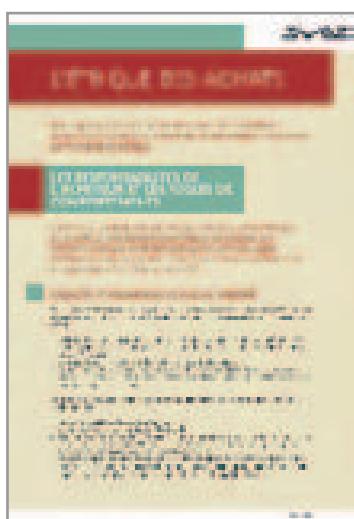
DES VALEURS ET DES REGLES MIEUX PARTAGEES

Afin de mobiliser l'ensemble des collaborateurs de SUEZ dans le monde, le plan d'action «Valeurs et Ethique» prévoit également une large campagne de communication interne. Son objectif est de favoriser une meilleure adhésion de tous aux valeurs de SUEZ et de mieux faire comprendre et partager son dispositif éthique. Cette campagne prévoit la diffusion par courrier électronique de la nouvelle charte en 21 langues auprès de 75 000 collaborateurs. Dans un délai de deux ans, les déontologues et les managers seront invités à élaborer un code de conduite appliquant la charte en l'adaptant aux spécificités de métier, de risque



et de culture de leur entité. Enfin, le plan d'action intègre un vaste dispositif de formation en e-learning à l'intention des jeunes cadres confrontés à leurs premières expériences opérationnelles sur le terrain dans l'ensemble des métiers du Groupe.

Comprenant un cursus complet de formation à l'éthique, il sera déployé dans un premier temps en France et en Belgique avant d'être étendu au reste de l'Europe et dans le monde entier.



FOURNISSEURS

SUEZ DEVELOPPE UNE POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE

Le Groupe demande à ses fournisseurs d'intégrer ses propres exigences éthiques. Dans ce but, il avait réalisé en 2004 un «Guide de l'Ethique des Achats» en partenariat avec les fournisseurs. Une enquête menée en 2005 montre que la majorité des acheteurs de SUEZ s'assurent aujourd'hui que leurs fournisseurs adhèrent bien aux principes fixés par ce code : respecter la réglementation en termes de sécurité, de bien-être des travailleurs et de protection des enfants, ne pratiquer aucune forme de discrimination au sein de leur société ou envers les sous-traitants, ne se livrer à aucun acte de corruption, etc. SUEZ compte aller plus loin, notamment afin de prouver qu'il a bien mis en place un processus de RSE (responsabilité sociale des entreprises) vis-à-vis de ses fournisseurs. Dès 2006, il intégrera donc dans ses contrats, une clause obligeant les fournisseurs à prendre connaissance de sa politique d'éthique.

75 000

**COLLABORATEURS DE SUEZ
VONT RECEVOIR LA NOUVELLE
CHARTE D'ETHIQUE DU GROUPE.**



**www.suez.com, Rubrique Groupe,
«Ethique et Valeurs».**

DES PRINCIPES DE GOUVERNANCE SOLIDEMENT ANCRES

L'application par SUEZ des principes de bonne gouvernance repose avant tout sur l'engagement de ses Administrateurs et de ses dirigeants, garants d'un fonctionnement efficace et conforme aux législations des pays où le Groupe est coté.

Pour SUEZ, la bonne gouvernance consiste à assurer que le Conseil d'Administration fonctionne de manière efficace et serve l'intérêt du Groupe et de ses actionnaires tout en respectant les règles d'éthique, d'indépendance et d'intégrité qu'il s'est fixées. Les pouvoirs du Conseil sont définis comme suit dans l'article 15 des statuts du Groupe :

«Le Conseil d'Administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.»

Les Administrateurs se réunissent aussi souvent que l'intérêt du Groupe l'exige et au moins quatre fois par an. Ils se sont ainsi réunis huit fois en 2005 pour un taux d'assiduité global de 87%. Entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2006, le Conseil s'est réuni cinq fois. Les droits et devoirs des membres du Conseil d'Administration sont fixés par le Règlement Intérieur adopté en mai 2001 – et révisé à plusieurs reprises depuis – ainsi que par la Charte de l'Administrateur, publiée en janvier 2002. Ces documents sont disponibles dans leur intégralité sur le site*.

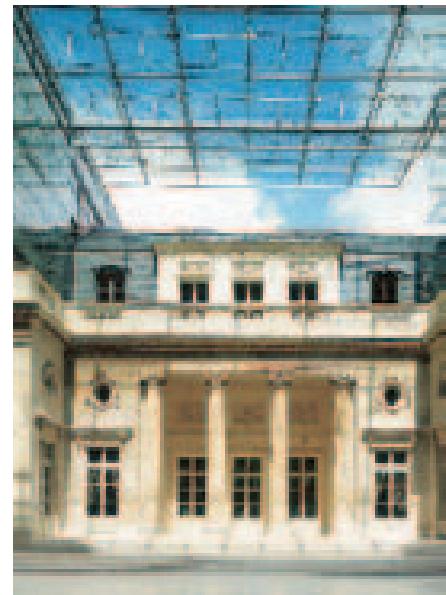
Comme l'ensemble des collaborateurs du Groupe, les Administrateurs sont également tenus de répondre aux principes définis dans la Charte d'Ethique de SUEZ. D'autres documents dérivés, tels que le guide «Confidentialité et informations privilégiées», leur interdisent par ailleurs d'effectuer toute opération sur les titres de SUEZ ou de filiales cotées pendant les périodes de préparation et d'arrêté de comptes, semestriels et annuels.

TRANSPARENCE, INDEPENDANCE ET REMISE EN QUESTION

En tant que Groupe industriel, SUEZ inscrit son action dans une éthique de responsabilité, au-delà d'une seule éthique de conviction. Menant une approche volontariste de l'éthique depuis sa création, le Groupe se donne pour credo d'adopter les meilleurs standards.

Ainsi SUEZ est-il l'un des rares groupes cotés à proposer à ses actionnaires un Conseil d'Administration à caractère majoritairement indépendant : sur les 15 membres que compte le Conseil à l'issue de l'Assemblée Générale du 13 mai 2005, huit sont des Administrateurs indépendants au sens du rapport Bouton, soit plus de la moitié.

Le Conseil d'Administration et ses Comités sont sujets à des évaluations périodiques par un Administrateur indépendant, conformément à l'article 5 de la Charte



de l'Administrateur. Depuis 2002, trois missions d'évaluation ont ainsi été réalisées dont les recommandations ont donné lieu à une modification effective du fonctionnement du Conseil dans le sens d'une plus grande transparence et indépendance.

Depuis la dernière mission menée par un expert externe fin 2004, un document de synthèse a été remis aux Administrateurs qui ont pris acte des orientations lors de la séance du 9 mars 2005 et veilleront à leur mise en œuvre.



www.suez.com, Rubrique Groupe, «Gouvernement d'entreprise».

87%

DE TAUX D'ASSIDUITE EN 2005.

8

SEANCES DU CONSEIL EN 2005.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

A l'issue de l'Assemblée Générale du 5 mai 2006, et sous réserve de l'approbation des résolutions par celle-ci, le Conseil d'Administration de SUEZ sera composé de 15 Administrateurs, dont six membres français, sept membres non français et deux membres ayant une double nationalité. Le Conseil d'Administration de SUEZ, dans sa séance du 8 mars 2006, a considéré que huit Administrateurs étaient indépendants et que sept autres ne l'étaient pas au regard des critères définis par le rapport Bouton.

GERARD MESTRALLET

57 ans, de nationalité française,
Président-Directeur Général

ALBERT FRERE

80 ans, de nationalité belge,
Vice-Président, Président
et Administrateur Délégué
du Groupe Bruxelles Lambert

EDMOND ALPHANDERY*

62 ans, de nationalité française,
Président du Conseil de Surveillance
de CNP Assurances

ANTONIO BRUFAU*

58 ans, de nationalité espagnole,
Président-Directeur Général
de Repsol YPF

RENÉ CARRON

63 ans, de nationalité française,
Président du Conseil d'Administration
de Crédit Agricole SA

GERHARD CROMME*

63 ans, de nationalité allemande,
Président du Conseil de Surveillance
de ThyssenKrupp AG

ETIENNE DAVIGNON

73 ans, de nationalité belge,
Vice-Président de SUEZ-TRACTEBEL

PAUL DESMARAIS JR.

51 ans, de nationalité canadienne,
Président du Conseil et Co-Chef
de la Direction de Power Corporation
du Canada

RICHARD GOBLET D'ALVIELLA*

57 ans, de nationalité belge,
Administrateur-Délégué de Sofina

JACQUES LAGARDE*

68 ans, double nationalité française
et américaine, Ancien Vice-Président
de The Gillette Company

ANNE LAUVERGEON*

46 ans, de nationalité française,
Présidente du Directoire de Areva

JEAN PEYRELEVADE*

66 ans, de nationalité française,
Associé chez Toulouse et Associés

THIERRY DE RUDDER

56 ans, double nationalité belge
et française, Administrateur-Délégué
de Groupe Bruxelles Lambert

JEAN-JACQUES SALANE

54 ans, de nationalité française,
Président des Conseils de Surveillance
français des fonds «Spring»

LORD SIMON OF HIGHBURY*

66 ans, de nationalité britannique,
Ancien ministre d'Etat

Secrétaire du Conseil d'Administration :
PATRICK BILLIOUD

*Administrateur indépendant.

15

ADMINISTRATEURS.

8

ADMINISTRATEURS
INDEPENDANTS.

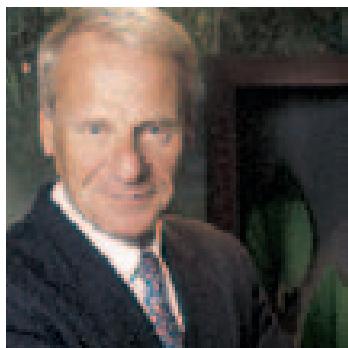
2 000

ACTIONS SUEZ SEUIL MINIMUM
DETENU PERSONNELLEMENT
PAR CHAQUE ADMINISTRATEUR.

LES COMITES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

LE COMITE D'AUDIT

MEMBRES : Jacques Lagarde (Président), Edmond Alphandéry, Antonio Brufau, Richard Goblet d'Alviella.



Jacques Lagarde

MISSION

Examiner de façon détaillée les projets de comptes, la pertinence et la permanence des principes et règles comptables utilisées par SUEZ ainsi que le contenu des documents rendus publics ; veiller à ce que les procédures de contrôle interne et externe du Groupe couvrent les zones de risques de façon appropriée.

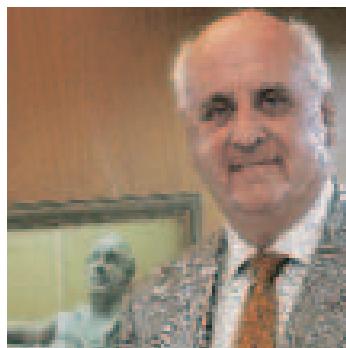
NOMBRE DE REUNIONS EN 2005 : 7

POINTS TRAITES

- L'examen des comptes et des réconciliations des normes françaises vers IFRS.
- La politique de financement et de réduction de l'endettement du Groupe.
- La politique de gestion des risques de taux sur la dette nette et de change sur actifs.
- Les grandes opérations financières du Groupe, à savoir l'augmentation du capital et l'offre sur Electrabel.
- L'état d'avancement des objectifs de réduction de coûts du Plan Optimax 2005-2006 et le plan de mise en œuvre des synergies entre SUEZ et Electrabel.
- La réorganisation de l'audit interne.
- La mise en place des procédures de contrôle interne dans le cadre du programme CODIS.

LE COMITE POUR L'ETHIQUE, L'ENVIRONNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

MEMBRES : Etienne Davignon (Président), René Carron, Anne Lauvergeon, Jean-Jacques Salane.



Etienne Davignon

MISSION

Veiller au respect des valeurs individuelles et collectives de SUEZ et des règles de conduite applicables à l'ensemble de ses collaborateurs ; examiner les voies et les moyens pour mener à bien les objectifs du Groupe en matière de sécurité, de préservation de l'environnement et de développement durable.

NOMBRE DE REUNIONS EN 2005 : 3

POINTS TRAITES

- Les résultats de la procédure des lettres de conformité par lesquelles les Présidents des principales filiales du Groupe attestent du respect de la charte d'éthique du Groupe dans leur société, y compris, pour la première fois, pour les sociétés cotées à la Bourse de New York en application de la Loi Sarbanes-Oxley.
- Les travaux effectués par le réseau des déontologues du Groupe, notamment dans le cadre de l'évolution et l'amélioration du dispositif Ethique de SUEZ et de la mise à jour de la Charte d'Ethique et du plan d'action «Valeurs et Ethique».
- L'organisation et l'impact des activités environnementales du Groupe et la mise en place d'une organisation et d'une Direction du Développement Durable.
- Les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, domaine sur lequel il a entendu les présidents des branches en présence du Président du Groupe.
- La politique de communication du Groupe, particulièrement sur la thématique du Développement Durable.
- Le processus d'évaluation du fonctionnement du Conseil d'Administration et l'organisation d'un nouveau dispositif approfondi intégrant la collaboration d'un expert extérieur.

Pour mener à bien sa mission générale, le Conseil d'Administration de SUEZ s'appuie sur quatre Comités spécialisés qui conduisent tout au long de l'année des travaux touchant à tous les aspects du fonctionnement et des activités du Groupe.

LE COMITE DES NOMINATIONS*

MEMBRES : René Carron (Président), Gerhard Cromme, Anne Lauvergeon.



René Carron

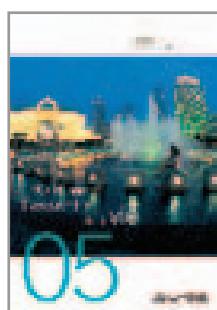
MISSION

Examiner toute candidature à la nomination à un poste de membre du Conseil d'Administration ainsi que toute nomination à une fonction de direction générale de SUEZ ou à un poste de président dans la société de tête de l'une des branches d'activité du Groupe.

NOMBRE DE REUNIONS EN 2005 : 1*

POINTS TRAITES

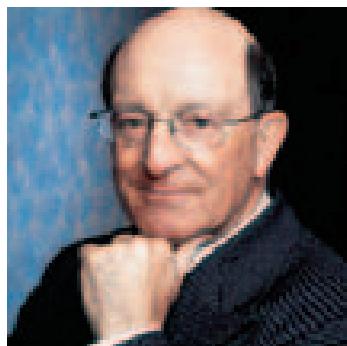
- Le plan de succession relatif aux principaux dirigeants du Groupe.
- Le renouvellement des mandats d'Administrateurs de Gérard Mestrallet, Paul Desmarais Jr. et David Simon of Highbury, ainsi que la nomination de Richard Goblet d'Alviella.
- La proposition de l'entrée de René Carron au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable.



Les rapports des Comités du Conseil d'Administration sont inclus dans la section 14.1 du Document de Référence 2005.

LE COMITE DES REMUNERATIONS*

MEMBRES : Lord Simon of Highbury (Président), Etienne Davignon, Paul Desmarais Jr.



Lord Simon of Highbury

MISSION

Faire part de ses recommandations sur les rémunérations et attributions diverses allouées au Président, Vice-Président et membres salariés du Conseil d'Administration ; assurer le suivi des rémunérations des membres du Conseil et des principaux dirigeants du Groupe.

NOMBRE DE REUNIONS EN 2005 : 1*

POINTS TRAITES

- Les modalités de la rémunération fixe et variable en 2005 des mandataires sociaux exécutifs ainsi que celles du Directeur Général des Opérations et du Directeur Général en charge des Finances.
- Les modalités prévues pour la rémunération des autres membres du Comité Exécutif du Groupe.
- La proposition du contenu et des paramètres du plan de stock-options de 2005, ainsi que la fixation des attributions à Gérard Mestrallet, au Directeur Général des Opérations et au Directeur Général en charge des Finances.

* Le Comité des Rémunérations et des Nominations s'est réuni deux fois en 2005 avant d'être scindé en deux comités distincts par décision du Conseil d'Administration le 13 mai 2005.

COMPOSITION DU COMITE EXECUTIF*

Le Comité Exécutif examine les questions de stratégie, de développement ou d'organisation du Groupe à la demande du Président-Directeur Général. Ses 11 membres comprennent les dirigeants fonctionnels du Siège et les dirigeants opérationnels des quatre branches. Les questions devant être soumises à la décision du Président-Directeur Général ou du Conseil d'Administration sont également soumises au Comité des Directions Centrales pour avis.



**Gérard
Mestrallet**

PRESIDENT-
DIRECTEUR GENERAL



**Jean-Pierre
Hansen**

VICE-PRESIDENT
DU COMITE EXECUTIF,
DIRECTEUR GENERAL
EN CHARGE
DES OPERATIONS,
RESPONSABLE
DE SUEZ ENERGIE
EUROPE

**Gérard
Lamarche**

DIRECTEUR GENERAL
EN CHARGE
DES FINANCES



**Yves-Thibault
de Silguy**

DELEGUE GENERAL
EN CHARGE
DES RELATIONS
INTERNATIONALES
ET INSTITUTION-
NELLES

**Patrick
Buffet**

DELEGUE GENERAL
EN CHARGE DE
LA STRATEGIE ET
DU DEVELOPPEMENT

* au 31 décembre 2005.



Dirk Beeuwsaert

DIRECTEUR GENERAL
ADJOINT EN CHARGE
DE SUEZ ENERGIE
INTERNATIONAL

Jean-Louis Chaussade

DIRECTEUR GENERAL
ADJOINT EN CHARGE
DE SUEZ
ENVIRONNEMENT

Jérôme Tolot

DIRECTEUR GENERAL
ADJOINT EN CHARGE
DE SUEZ ENERGIE
SERVICES

Valérie Bernis

DIRECTEUR
GENERAL ADJOINT
EN CHARGE DES
COMMUNICATIONS

Emmanuel van Innis

DIRECTEUR GENERAL
ADJOINT EN CHARGE
DES RESSOURCES
HUMAINES
DU GROUPE

Yves de Gaulle

SECRETAIRE
GENERAL

Membre depuis le
1^{er} novembre 2005.

Outre ces 11 membres de droit, assiste au Comité Exécutif :
Henry Masson

DIRECTEUR CENTRAL EN CHARGE DES RISQUES,
DE L'ORGANISATION ET DES SERVICES CENTRAUX.

ANTICIPER ET MAITRISER NOS RISQUES

Pour maîtriser l'ensemble de ses risques, le Groupe a mis en place un système de contrôle interne fondé sur des valeurs d'intégrité et de transparence, pierres angulaires de son gouvernement d'entreprise. Cet outil s'assortit d'une politique de gestion intégrée des risques.

La politique de contrôle interne et de gestion intégrée des risques instaurée par le Groupe lui permet d'anticiper et de maîtriser ses risques actuels et futurs. Grâce à son champ d'application transversal, le contrôle interne apporte des garanties à la fois sur la fiabilité des informations comptables et financières, la conformité aux lois et réglementations en vigueur, l'efficacité sur le plan opérationnel, la prévention et la maîtrise des risques.

Pour assumer pleinement ses responsabilités économique, sociale et environnementale, SUEZ se doit d'améliorer constamment ses procédures de contrôle interne. Afin de les renforcer et d'assurer leur conformité aux réglementations française (Loi sur la Sécurité Financière) et américaine (Loi Sarbanes-Oxley),

le Groupe a adopté un système de contrôle interne reconnu sur le plan international : le modèle COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*). Depuis 2003, l'ensemble des entités reçoivent des instructions sur la base de ce modèle afin d'assurer le déploiement homogène du programme CODIS («*COntrol and DISclosure*») qui encadre les processus de reporting financier et le système de contrôle interne. En 2005, les principaux processus du Groupe ont fait l'objet d'un recensement et d'une évaluation systématiques dans un grand nombre de filiales. Les principes d'organisation et de contrôle interne mis en place par le Groupe font l'objet de la publication d'un rapport du Président dans le Document de Référence, qui peut être consulté sur le site de SUEZ. En renforçant les liens et les flux d'informations au sein du Groupe, ce programme contribue largement à la diffusion d'une culture de bonne gouvernance.

UNE VISION COMPLETE DU PORTEFEUILLE DES RISQUES

Ce système de contrôle interne s'assortit d'une politique de gestion intégrée des risques de type ERM (*Entreprise Risk Management*) qui constitue un élément majeur de la stratégie du Groupe. Elle lui procure en effet une vision complète de ses risques.

Cette politique repose sur un ensemble d'outils et de méthodologies d'identification et de gestion des risques communs à toutes les entités. Elle est coordonnée par un *Chief Risk Officer* dépendant directement de la présidence du Groupe, qui pilote également l'Audit interne et les Assurances. Celui-ci s'appuie sur un *Group Risk Officer* qui anime un réseau de *Risk Officers* chargés de déployer les méthodes et les outils ERM dans les entités. Par ailleurs, SUEZ a mis en place un Comité Consultatif des Risques (*Risk Advisory Committee*), composé de ce réseau et de quatre directeurs fonctionnels (Audit, Assurances, Contrôle Interne et Contrôle de Gestion), qui organise le partage des bonnes pratiques de gestion des risques et le développement des outils communs et qui se réunit trimestriellement. L'architecture ERM participe au système de contrôle interne de SUEZ et sera à ce titre périodiquement évaluée par l'audit interne. Depuis trois ans, cette organisation permet d'élaborer une cartographie de l'ensemble des risques du Groupe à l'échelle mondiale, ainsi qu'une synthèse annuelle de ses risques majeurs, faisant l'objet d'un reporting auprès du Comité Exécutif. Au cours de l'exercice 2005, ses principaux développements ont porté sur l'intégration de la politique ERM dans l'organisation, l'extension de la quantification des risques et la détection des risques émergents et de réputation.



POUR EN SAVOIR PLUS, **LIRE LE DOCUMENT DE REFERENCE 2005 DE SUEZ, DISPONIBLE SUR LE SITE WWW.SUEZ.COM.**



L'ENJEU : UN NIVEAU DE MAITRISE OPTIMAL

Ces risques sont de trois ordres. Il s'agit tout d'abord de risques industriels ou liés à l'environnement économique, commercial et contractuel, susceptibles d'affecter la stratégie et la rentabilité du Groupe : renforcement des réglementations, ralentissement de la croissance, pression concurrentielle accrue, rupture d'un contrat de partenariat, instabilité politique ou économique dans les pays émergents, maladies professionnelles donnant lieu à des actions en justice, etc.

La seconde catégorie de risques concerne les marchés et les instruments financiers : variation du cours des matières premières, des taux d'intérêt, de change, etc. Enfin, l'exploitation des installations que le Groupe possède ou gère pour le compte de tiers peut l'exposer à divers risques liés à l'environnement : pollutions, incidents entraînant un danger pour les personnes ou le milieu naturel, risques financiers dus à l'entrée en vigueur de la directive SEQEN sur le marché européen des droits d'émissions de gaz à effet de serre... (voir page 80).

Grâce à l'intégration de la gestion des risques dans ses processus décisionnels, SUEZ perfectionne en permanence sa stratégie et ses plans d'actions : politique d'implantation selective, en particulier dans les pays émergents, mise en place de standards élevés de prévention des risques environnementaux, d'instruments de couverture des risques financiers, de programmes d'assurances... L'objectif : atteindre un niveau optimal de maîtrise des risques en fonction des objectifs de création de valeur du Groupe.



SEI

LA GESTION DES RISQUES AU CŒUR DU DEVELOPPEMENT

Intervenant sur les marchés de l'électricité, du gaz naturel et du GNL hors Europe, SUEZ Energie International (SEI) poursuit une stratégie de développement et de gestion efficace de ses activités axée sur la rentabilité et le long terme. En 2000, la branche a mis en place une organisation et des procédures pour intégrer la gestion des risques dès la phase de développement des projets. Son organisation est structurée de façon matricielle autour de quatre régions et de cinq services centraux afin de garantir un «regard croisé» entre les entités régionales et le siège prenant en compte à la fois les perspectives de développement et la gestion opérationnelle. Le département BDO (*Business Development Oversight*) est dédié à l'analyse quantitative et qualitative du profil de risques de chaque projet avant qu'il ne soit soumis au Comité d'investissement. Chaque projet est soumis à une revue systématique à l'aide d'une cartographie détaillée (*Risk Matrix*). Afin de garantir une cohérence d'ensemble ainsi qu'un maximum d'efficacité, SEI a établi des procédures d'assurance qualité pour le développement de projets. Basées sur le modèle IPMS («Integrated Performance Management Systems»), ces procédures couvrent les aspects opérationnels et organisationnels du processus. Enfin, le Département du Contrôle de Gestion (*Business Control*) de SEI, auquel est rattaché le Risk Officer de la branche, a pour mission d'assurer une veille constante des risques et de coordonner un bilan annuel évaluant l'ensemble des risques auxquels est exposée chaque entité opérationnelle.

DES RELATIONS TRANSPARENTES ET PROACTIVES AVEC NOS ACTIONNAIRES

Depuis sa création, SUEZ s'est toujours attaché à transmettre à l'ensemble de ses actionnaires une information qui soit conforme à leurs attentes. Dans le cadre d'une année 2005 riche en événements, le Groupe a poursuivi la mise en place d'outils de dialogue adaptés à une relation de qualité.

Conformément à sa Charte Ethique, SUEZ s'applique à diffuser de façon permanente une communication fidèle et de qualité à l'ensemble de ses parties prenantes. En matière de communication financière, le Groupe veille au respect de l'égalité de traitement et d'information de ses actionnaires non seulement en remplissant les exigences réglementaires, mais en cherchant à toujours améliorer la qualité du dialogue avec ses investisseurs individuels et institutionnels. A fin 2005, plus de 20% du capital de SUEZ était détenu par 440 000 actionnaires individuels, dont 3,3% par les actionnaires salariés. Le Groupe multiplie les initiatives afin de leur assurer une information complète et régulière et de répondre à leurs attentes spécifiques au sein du Club Espace Actionnaires qui, depuis 1998, a pour mission de leur permettre d'exercer au mieux leur statut d'actionnaire.

AGENDA

- Publication du CA du 1^{er} trimestre 2006 : 4 mai 2006
- Assemblée Générale : 5 mai 2006
- Mise en paiement du dividende : 8 mai 2006
- Publication du CA du 1^{er} semestre 2006 : 1^{er} août 2006
- Présentation des comptes semestriels 2006 : 7 septembre 2006
- Publication du CA des trois 1^{ers} trimestres 2006 : 30 octobre 2006

UN FORUM D'ECHANGES MUTUELS

Les 37 000 membres du Club reçoivent un bilan complet de l'actualité générale et financière de SUEZ par le biais de «La Lettre aux Actionnaires». Ils sont également invités à participer à des sessions de formation sur les techniques boursières et sur la gestion de portefeuille qui ont lieu plusieurs fois dans l'année. En 2005, SUEZ a ainsi réuni 320 actionnaires lors de 10 sessions organisées à travers la France. En Belgique, le Groupe propose depuis 2000 à tout actionnaire individuel des formations à travers la *Shareholders' Business School*. En 2005, 300 d'entre eux ont ainsi suivi des cours délivrés par les écoles supérieures de commerce ICHEC et EHSAL. Pour 2006, le *Basic Investors' Program* continuera d'offrir aux actionnaires l'occasion de parfaire leur planification financière personnelle.

En 2005, de nombreuses manifestations en France et en Belgique ont une fois encore donné l'occasion à SUEZ d'aller à la rencontre de ses actionnaires individuels :

- **Réunions d'actionnaires** : Des réunions se sont tenues à Strasbourg et à Toulouse en présence de Gérard Mestrallet, Président-Directeur Général de SUEZ, à Paris et à Versailles avec Gérard Lamarche, Directeur Général en charge des Finances, ainsi qu'à Marseille et à Nice.
- **Visites de sites** : L'équipe des Relations Actionnaires du Groupe a organisé 17 déplacements sur des sites industriels

exploités par les filiales de SUEZ en France et en Belgique.

- **Conférences** : Le Groupe a convié ses actionnaires à différentes conférences sur des thèmes liés à ses métiers (présence des filiales en région, marché européen de l'énergie) et culturels (six projections en France et en Belgique du film «Les Trésors de Saqqarah 2» dont la réalisation a été parrainée par SUEZ).
- **Manifestations culturelles** : Des visites ont été organisées en collaboration avec Culturespaces, filiale de SUEZ, au Musée Jacquemart-André pour les expositions Jacques-Louis David et «Deux siècles de dessins français» ainsi qu'au Musée du Chemin de Fer à Mulhouse.
- **Salons** : SUEZ était présent au VFB-happening et au Dag van de Tips en Belgique ainsi qu'au Salon Actionaria à Paris.

UN PLAN DE COMMUNICATION D'ENVERGURE

Le deuxième semestre 2005 a vu SUEZ mettre en place un programme spécifique d'information à destination de ses actionnaires individuels dans le cadre de deux opérations majeures : l'augmentation de capital de 2,4 milliards d'euros et l'Offre Publique Mixte sur les actions Electrabel non encore détenues. Le Groupe a lancé une importante campagne de presse et diffusé différentes brochures donnant tous les détails des opérations auprès de

20%

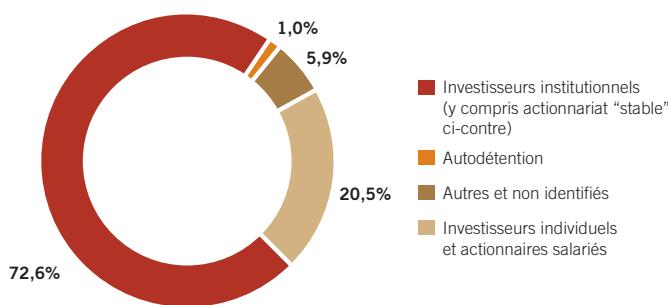
DU CAPITAL DETENU
PAR 440 000 ACTIONNAIRES
INDIVIDUELS AU 31.12.2005.

700 000 personnes. En Belgique, il s'est appuyé sur les clubs d'investissement Investa et VFB pour toucher une communauté plus large et a renforcé l'équipe du numéro d'appel gratuit^{*} pour répondre aux questions des actionnaires d'Electrabel. Pour les analystes, SUEZ organise régulièrement des réunions d'information, notamment à l'occasion de la publication de ses résultats annuels

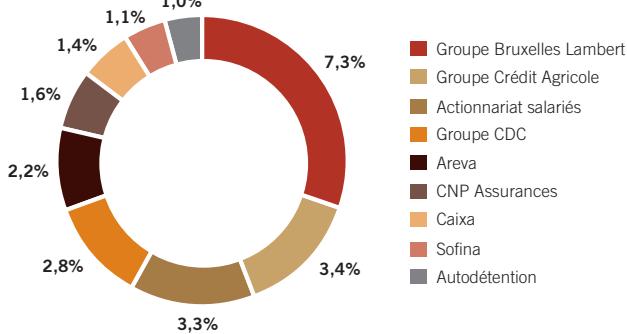
et de ses comptes semestriels. En parallèle, le Département Relations Investisseurs maintient un contact permanent avec les analystes financiers et les investisseurs institutionnels des principales places financières d'Europe et d'Amérique du Nord pour les tenir informés de l'évolution des résultats, de la stratégie ou des développements significatifs du Groupe. Il a également pour mission

de communiquer aux membres de la direction du Groupe l'évolution de la perception du titre par les analystes et les investisseurs et de mener une veille permanente des informations publiques diffusées par les autres entreprises européennes du secteur. Enfin, les principales études d'analystes et un rapport d'activité sont transmis au Conseil d'Administration avant chaque séance.

REPARTITION DU CAPITAL AU 31.12.2005



PRINCIPAUX ACTIONNAIRES AU 31.12.2005



EVOLUTION DU COURS DE SUEZ DU 31.12.2004 AU 10.03.2006

(base 100 au 31.12.2004)



UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES COHERENTE AVEC NOS VALEURS

Les politiques de gestion des ressources humaines de SUEZ sont cohérentes avec ses valeurs et ses engagements de développement durable. Elles visent à assurer la pérennité des activités du Groupe et à renforcer son ancrage territorial, tout en améliorant la motivation de ses collaborateurs.

Le développement des compétences, la juste récompense des performances individuelles et collectives, la santé, la sécurité et le respect de la diversité constituent les grands axes de la stratégie de SUEZ en matière de ressources humaines (RH). Le Groupe dispose d'outils de reporting et de systèmes d'information RH efficaces permettant d'en assurer une large diffusion et d'en mesurer les progrès. Fort de ses acquis, SUEZ s'est attaché à développer de nouveaux outils de pilotage au sein de sa politique RH afin d'anticiper au mieux les défis de l'avenir et de disposer en permanence des ressources humaines nécessaires à son développement. Cet objectif implique de prendre en compte les changements de l'environnement extérieur que sont la raréfaction de main-d'œuvre pour certains métiers, l'allongement de la vie active, et le transfert de savoir



et de technologie à destination des pays émergents. Signe fort de l'engagement du management, le Groupe a intégré dans son plan stratégique à moyen terme (PMT) un volet RH dont les objectifs renvoient à six grandes priorités (voir encadré). Appelée à accompagner au plus près le développement de SUEZ, la fonction RH

est aussi un vecteur de diffusion essentiel du «SUEZ Management Way». Cette pratique managériale commune au Groupe passe par une cohérence renforcée de l'organisation, une stratégie dont les objectifs sont partagés par tous ainsi que par le développement de formations et de groupes de travail transversaux.

REPARTITION DES EFFECTIFS	2003	2004	2005
France	60 850	60 200	60 900
Belgique	27 800	26 650	25 500
Royaume-Uni	7 550	7 700	7 600
Reste de l'Union Européenne	28 300	31 950	30 250
Reste de l'Europe	6 900	2 350	2 650
Amérique du Nord	11 800	5 700	4 450
Amérique du Sud	20 250	16 950	17 550
Afrique et Moyen-Orient	4 100	4 000	3 250
Asie et Océanie	4 750	5 200	5 500
TOTAL	172 300	160 700	157 650

> Au 31 décembre 2005, le Groupe comptait 157 650 collaborateurs, en baisse de 1,9% par rapport à 2004. Pour une bonne part, cette diminution correspond à la sortie statistique des salariés bénéficiant de plans de préretraite ou de compensation pour invalidité permanente et qui étaient auparavant comptabilisés comme «non-actifs» dans l'effectif total (environ 3 300 personnes).

LES SIX PRIORITES DE SUEZ DANS LES RESSOURCES HUMAINES

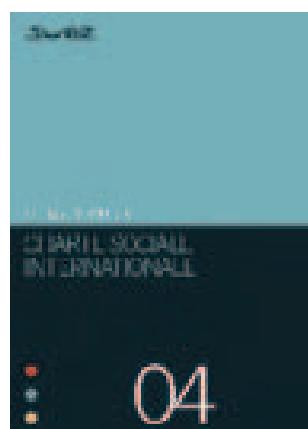
- Gestion prévisionnelle des RH.
- Adhésion au Groupe et diffusion de ses valeurs.
- Appui à la gestion du changement.
- Optimisation des process et développement des interfaces partagées.
- Consolidation et contrôle des informations sociales.
- Gestion concertée du social et développement de la Responsabilité Sociale d'Entreprise.

APPROFONDIR LE DIALOGUE SOCIAL

Depuis 1998, SUEZ a défini des engagements forts en matière de ressources humaines. Leur mise en œuvre fait l'objet d'un suivi régulier conjointement avec les partenaires sociaux. L'efficacité de la démarche a permis d'enrichir peu à peu les objectifs du Groupe et d'élargir le dialogue à des parties prenantes externes.

Négociée et signée par la Direction Générale de SUEZ et les partenaires sociaux européens dès 1998, la Charte Sociale Internationale constitue la clé de voûte des engagements du Groupe en matière de droits sociaux. Elle reprend à son compte les thèmes faisant l'objet de conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en particulier s'agissant de l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé mais aussi du respect de la liberté syndicale. Ses dispositions insistent sur l'égalité des chances, le développement personnel et la gestion à long terme de l'emploi.

L'originalité de la Charte tient à son processus de suivi conjoint dans le cadre de l'Instance Européenne de Dialogue (IED) qui réunit régulièrement membres de la Direction et représentants des salariés.



45

L'INSTANCE EUROPÉENNE DE DIALOGUE REGROUPE
45 MEMBRES DE 15 PAYS DIFFÉRENTS, REPRÉSENTANT
LES EMPLOYES DES FILIALES DE SUEZ ET LA DIRECTION.

Concrètement, les résultats obtenus par les quatre branches dans leurs pays d'implantation sont analysés chaque année au regard des engagements pris. Cette démarche concertée a fait la preuve de son efficacité en mettant en exergue les progrès réalisés par les entités de SUEZ. Les réunions de l'IED offrent aussi l'occasion aux partenaires sociaux de discuter de la stratégie du Groupe et de ses conséquences sur l'emploi dans une perspective transnationale.

LE DYNAMISME DE L'INSTANCE EUROPÉENNE DE DIALOGUE

Etablie par SUEZ le 31 avril 1995 avant même la transposition en droit national de la directive européenne 94/45/CE sur l'information et la consultation des employés, l'IED est l'organe qui organise le dialogue social de SUEZ au niveau transnational. Composée de 45 membres issus de 15 pays différents, cette instance réunit des représentants du personnel des sociétés européennes du Groupe et des représentants de la Direction. Le fonctionnement de l'Instance au quotidien est assuré par un Bureau restreint constitué d'un Secrétaire et de six Secrétaires adjoints représentatifs des pays et des métiers de SUEZ. Celui-ci se réunit tous les deux mois et prépare les réunions plénières. Des commissions Eau, Propreté et Energie permettent d'aborder, dans le cadre d'un dialogue de proximité, les thèmes spécifiques aux différents métiers.

DES MECANISMES DE NEGOCIATION ADAPTES

Au sein de SUEZ, la négociation d'accords collectifs proprement dite est organisée au niveau le plus approprié, celui de l'entité. D'une manière générale, des accords sont régulièrement négociés en matière de conditions de travail (santé, sécurité, formation) et d'emploi (programme d'insertion, politique salariale). Le Groupe porte une attention particulière à la signature de solutions négociées en cas de restructuration. En France, les filiales subissant des baisses d'activité négocient en priorité des accords dits «de méthode» pour planifier au mieux les réorganisations et en limiter les conséquences éventuellement négatives sur l'emploi. Si les mécanismes de la négociation collective sont bien en place au sein du Groupe, le dialogue social peut être utilisé pour faire émerger des sujets encore peu balisés. A la suite d'un accord signé par la Direction et les partenaires sociaux en 2002, le «droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie» a inspiré différentes initiatives pilotes, dont les premiers pas du passeport formation chez SITA. Composé de membres de l'IED, un comité de pilotage supervise les progrès de ces projets et, en fonction de leurs résultats, décide ou non d'en promouvoir une diffusion plus large. Autre thème traité dans ce cadre : la diversité, pour laquelle des travaux préliminaires ont été engagés.



En parallèle au maintien d'un dialogue social dynamique, SUEZ a pour objectif d'identifier les attentes de ses parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes. Ainsi, l'idée de suivre le degré d'engagement des salariés dans l'entreprise est en cours de concrétisation. Cette évaluation doit surtout aboutir à des mesures pour améliorer l'implication des équipes, gage de performance pour SUEZ. Certaines entités du Groupe ont opté pour le suivi d'un baromètre de climat social dont la répétition d'année en année permet de repérer les grandes tendances et les «tournants» dans la motivation des personnels. Ainsi, dans le cadre de son projet d'entreprise CAP 2007, Elyo s'est engagé à améliorer la satisfaction de son personnel de 10 points

en trois ans. Afin d'établir un point zéro, la filiale de SUEZ Energie Services a réalisé une enquête interne fin 2004 : 63% des collaborateurs interrogés ont déclaré être satisfaits ou très satisfaits de leur employeur. D'ici 2007, Elyo veut faire progresser ce chiffre de 10 points. A l'issue de l'enquête, les réunions de restitution ont attiré près de 8 000 collaborateurs en vue de définir des plans d'amélioration concrets. L'enquête 2006 permettra de faire un point d'étape et de mesurer les premiers effets de ces actions.

S'ADAPTER AUX EXIGENCES DE LA MONDIALISATION

En créant l'Observatoire Social International (OSI), SUEZ a affirmé son ambition

de s'ouvrir à de nouveaux interlocuteurs et d'initier un dialogue sociétal constructif. L'OSI réunit régulièrement des représentants d'organisations non gouvernementales et d'entreprises, des syndicalistes et des universitaires pour tenter de «répondre aux exigences sociales de la mondialisation». Ses travaux récents se sont notamment focalisés sur la définition d'indicateurs sociaux utiles à la mesure de la performance globale de l'entreprise mais aussi sur les bénéfices que peuvent retirer les entreprises d'un dialogue sociétal ouvert. Alors que SUEZ surveille de près le marché chinois, l'OSI consacrera courant 2006 un symposium aux défis RH qui sont associés à son essor exponentiel.



ELECTRABEL

LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL RENEGOCIEE

Chez Electrabel en Belgique, le dialogue social est rythmé par la renégociation tous les deux ans de la Convention Collective du Travail (CCT) au sein du Comité Paritaire qui réunit les entreprises gazières et électriques. L'ensemble des sujets est passé en revue : augmentation de salaire, conditions de travail, programmation sociale. Le 30 juin 2005, pour la première fois depuis près de 10 ans, l'ensemble des organisations syndicales ont signé la CCT, alors qu'auparavant seule une partie des syndicats acceptait les termes de l'accord. En 2005, les dispositions clés de la CCT comprenaient les taux d'augmentation salariale, l'actualisation des mesures de «qualité de vie» et de celles liées à l'assurance maladie et à la retraite. En ligne avec la nouvelle loi sur le pacte des générations, la CCT prévoit la création d'un groupe de travail pour examiner les fins de carrière possibles pour les salariés les plus âgés.

VERS UNE CULTURE DU «ZERO ACCIDENT»

S'appuyant sur un réseau dédié, la politique Santé & Sécurité de SUEZ a abouti à des résultats en nette amélioration ces dernières années. La mise en œuvre d'un ambitieux plan d'action pluriannuel devrait accélérer la diffusion d'une culture du «zéro accident» parmi les filiales du Groupe.

Les résultats dans les domaines de la santé et de la sécurité apparaissent de plus en plus comme un facteur discriminant entre entreprises d'un même secteur pour attirer clients et investisseurs. SUEZ considère l'existence d'une politique efficace comme déterminante pour accompagner le développement de son activité. Le Groupe a commencé à déployer une politique de sécurité à l'échelle du Groupe en 2000. Une étape importante dans la constitution d'un référentiel commun a été la signature en 2002 de la Charte Santé & Sécurité au Travail par la Direction et les partenaires sociaux européens. Ce document fixe le cadre

des actions à mener au niveau de chaque entité du Groupe : prévention des risques, état des lieux des procédures et du management de la sécurité, fixation d'objectifs et réalisation d'audits pour en apprécier le résultat. Reproduisant le mécanisme de suivi de la Charte Sociale Internationale, le Comité Directeur Santé & Sécurité de SUEZ est composé de membres de la Direction et de l'Instance Européenne de Dialogue (IED). Il est chargé d'assurer le suivi des engagements du Groupe et d'analyser les résultats trimestriels en matière d'accidents. Depuis 2001, la coordination au quotidien de la politique santé et sécurité est confiée à un réseau d'une trentaine d'experts,

UNE POLITIQUE DE PREVENTION AMBITIEUSE

Conçu pour structurer les actions de prévention à l'échelon Groupe, le Plan Global d'Action 2005-2010 pour la santé et la sécurité au travail fixe 10 objectifs ambitieux à chaque branche et, par ricochet, à chaque filiale. Ceux-ci comprennent la réalisation d'un audit de référence en présence d'un auditeur externe, la mise en conformité rapide pour corriger les défaillances mises en avant par l'audit, la définition d'objectifs pour le futur, l'analyse systématique des causes d'accidents graves, la formation du personnel, le renforcement du suivi des intérimaires et entreprises extérieures

Les résultats en matière de santé et de sécurité apparaîtront de plus en plus comme un facteur discriminant entre entreprises d'un même secteur pour attirer clients et investisseurs.

fonctionnant de manière autonome et échangeant bonnes pratiques et analyses des risques. Coordonné au niveau Groupe puis au niveau de chaque branche, ce réseau Santé & Sécurité jouit d'une grande réactivité. Il est garant de la qualité des audits et des actions de formation, qui sont aussi dispensées aux managers du Groupe dans le cadre de SUEZ University.

et l'intégration des résultats sécurité dans le bonus des managers. Le réseau Santé & Sécurité œuvre au développement d'une véritable culture d'entreprise tendant vers le zéro accident. Les références aux standards de santé et de sécurité se font beaucoup plus présentes au quotidien (communication, certification des systèmes de management santé et sécurité).





Dès 2006, les entreprises extérieures travaillant avec SUEZ feront l'objet d'un suivi renforcé de leurs performances. Un plan de formation pluriannuel au «management de la sécurité au travail» est en cours de formalisation pour les cadres et dirigeants. Des actions de formation sont également prévues, dans chaque entité du Groupe, pour les techniciens et les ouvriers. Enfin, la rémunération variable et l'évaluation des managers intègrent désormais systématiquement les résultats de santé et sécurité. Récompensant la dynamique du Groupe en la matière, les résultats en termes de santé et de sécurité soulignent une amélioration continue de la performance des filiales. Présentée comme une priorité absolue dans le Plan Global 2005-2010, la réduction des risques d'accidents mortels devra être plus

marquée à l'avenir. Pour 2005, le Groupe déplore 11 accidents mortels parmi ses collaborateurs (un de moins qu'en 2004). Les 19 accidents mortels survenus au sein des entreprises extérieures suggèrent que leur suivi doit être approfondi et complété par des efforts de formation, élargis à l'ensemble des populations présentes sur les sites et sur les chantiers.

NET PROGRES CHEZ SUEZ ENVIRONNEMENT

Au sein de la branche SUEZ Environnement (SE), le Taux de Fréquence (TF) a été divisé par deux entre 2002 et 2005, le Taux de Gravité (TG) diminuant de 32,2% sur la même période. Cette progression traduit surtout le dynamisme de la politique santé et sécurité menée depuis trois ans. Le réseau Santé & Sécurité de SE

a systématisé les audits annuels et les accompagnés d'une formation approfondie des managers, le but étant d'éliminer d'abord les accidents pour lesquels la responsabilité du management est engagée. Des objectifs chiffrés précis sont fixés pour chaque année, tandis que l'attribution du bonus pour les managers est en partie conditionnée par la gestion de la santé et la sécurité. Résultat, grâce au respect des standards de sécurité et à l'implication forte des managers, SITA, filiale de SE, est devenue le leader du secteur de la propreté en matière de santé et sécurité. Avec la création de SE en 2002, le programme d'audits et de formation associée a débuté en 2003 pour l'activité «eau». La même amélioration tendancielle a déjà commencé dans ce secteur et de nets progrès sont attendus d'ici fin 2007.



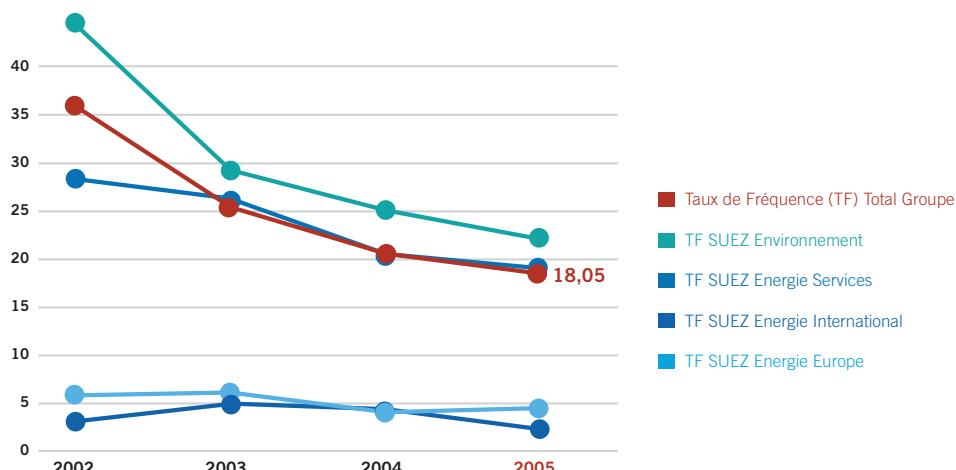
INEO

66 000 AFFICHES SUR LA SECURITE EN UN AN !

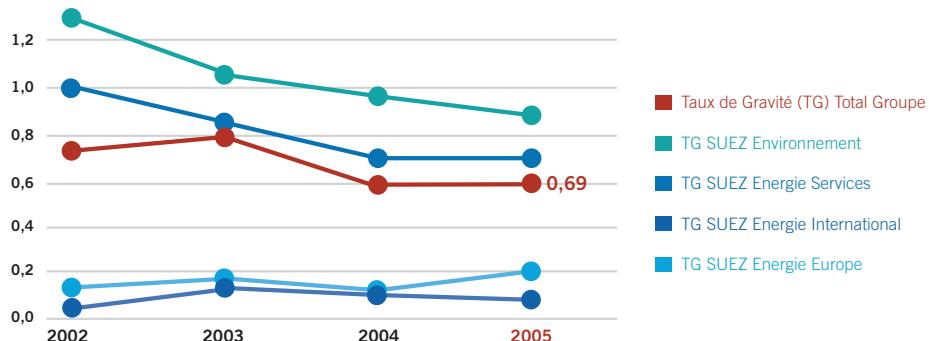
Pour surmonter la difficulté d'atteindre l'ensemble de ses équipes – qui interviennent sur près de 40 000 chantiers par an – Ineo, filiale de SUEZ Energie Services, a choisi de multiplier les outils d'information sur la santé et la sécurité au travail. Résolument proactive, cette politique s'appuie sur une campagne d'affichage massif : 66 000 affiches seront exposées en un an, leur thème changeant tous les mois en fonction des risques saisonniers (comme les risques de glissades en hiver ou la prévention en faveur des intérimaires en été). En outre, 7 500 collaborateurs d'Ineo sont interpellés chaque mois par SMS pour leur rappeler l'importance du bon respect des procédures de la santé et sécurité au travail. Entre 2004 et 2005, le taux de fréquence chez Ineo a baissé de 9,1%.



EVOLUTION DU TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



EVOLUTION DU TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



> Au niveau du Groupe, le Taux de Fréquence (TF) a diminué de 10% par rapport à 2004 et de 50% en comparaison avec 2002. Après avoir baissé avec constance entre 2002 et 2004, le Taux de Gravité (TG) se stabilise à un niveau qui doit encore diminuer (0,69). Si les résultats par branche confirment la tendance baissière générale, ils tendent à masquer des réalités différentes concernant les métiers du Groupe. Chez SUEZ Energie Europe (SEE), la remarquable performance en termes de TF et TG traduit l'imprégnation de la culture sécurité propre à un énergéticien et producteur d'énergie nucléaire comme Electrabel. Le développement à l'international n'a guère affecté ses résultats en matière de sécurité, soulignant la permanence de l'engagement de SEE.

De la même manière, les bons résultats de SUEZ Energie International renvoient au strict respect des procédures dans l'ensemble des pays d'implantation. Intervenant sur des chantiers ou chez le client dans des installations qu'elles ne maîtrisent pas, les équipes de SUEZ Energie Services sont davantage exposées aux risques d'accident. Mais la fréquence des accidents continue de diminuer, preuve des progrès réalisés. Quant à SUEZ Environnement, l'activité «propreté», traditionnellement très exposée aux risques de sécurité, a connu des progrès spectaculaires en réduisant considérablement les accidents impliquant une responsabilité managériale, tandis que pour la partie «eau» la répétition des audits et des actions de correction porte ses fruits.

EN BREF

- TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL : NOMBRE D'ACCIDENTS AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES.
- TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL : NOMBRE DE JOURNEES D'INCAPACITE TEMPORAIRE PAR MILLIER D'HEURES TRAVAILLEES.

DES EMPLOIS STABLES, DES REMUNERATIONS ATTRACTIVES

Pour répondre au mieux aux exigences de ses activités, SUEZ privilégie les contrats de travail à durée indéterminée et assure un suivi attentif du nombre d'embauches et de démissions. En matière salariale, les pratiques des filiales permettent d'assurer un niveau de vie satisfaisant aux collaborateurs du Groupe.

Clairement affirmé dans les «Lignes directrices des Ressources Humaines (RH)», l'accès à l'emploi est prioritaire chez SUEZ. Le taux d'embauche est resté dynamique dans chacune des quatre branches, environ 8 000 nouveaux collaborateurs rejoignant le Groupe en 2005. Le taux d'embauche en contrats à durée indéterminée (CDI) est compris entre 44% et 96% pour l'année. Recruter de nouveaux employés et leur garantir la plus grande sécurité possible dans l'emploi est gage de dynamisme et de renouvellement. La promotion de CDI est ainsi à interpréter comme une mesure destinée à fidéliser les collaborateurs et à soutenir leur implication dans la vie



de l'entreprise. Outre la volonté du Groupe d'offrir à ses employés un cadre de travail stable et propice à une haute productivité, la très large proportion de CDI au sein des filiales du Groupe s'explique par plusieurs raisons : que ce soit dans l'énergie ou dans l'environnement, les métiers de SUEZ se caractérisent par un fort ancrage territorial – les délocalisations ou relocalisations ne sont pas possibles – tandis que les temps d'exploitation portent sur de longues périodes (10, 20, voire 30 ans). Bien qu'il puisse s'expliquer par des événements extérieurs au monde du travail, l'absentéisme est resté contenu dans les filiales de SUEZ, soulignant l'intérêt porté par les salariés aux métiers du Groupe et l'efficacité de la politique RH. Au niveau du Groupe, l'absentéisme en 2005 s'est élevé à 7,6 jours par personne au premier semestre et à 7,1 au deuxième, en baisse sensible par rapport à 2004 (respectivement 10,2 et 12,8).

UN PROGRAMME D'INTEGRATION SPECIFIQUE AUX JEUNES

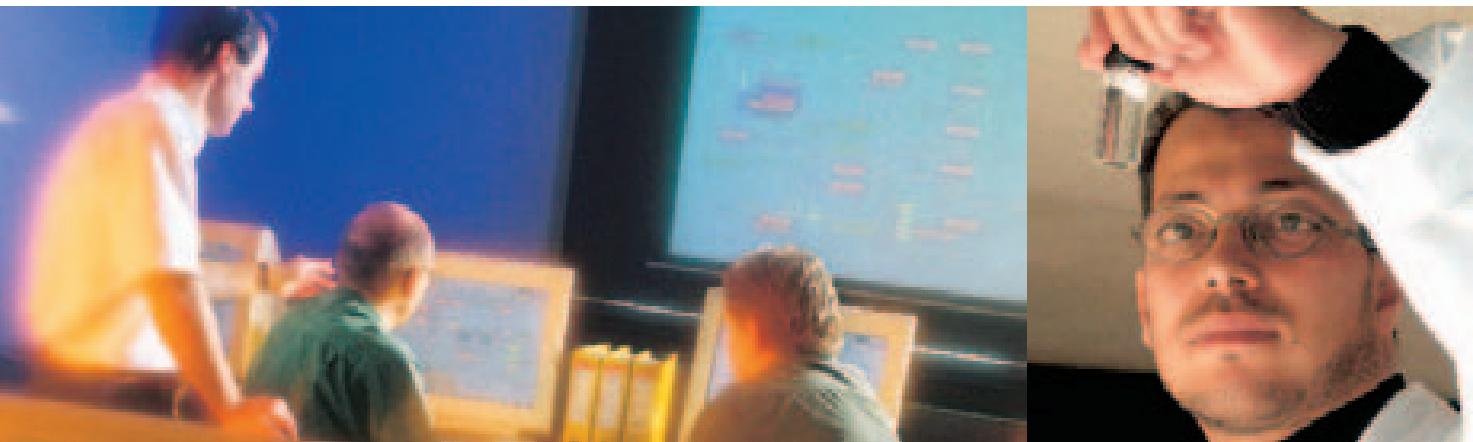
Attirer les jeunes diplômés est un objectif primordial du Groupe à travers le développement de partenariats avec des grandes écoles et des écoles spécialisées. SUEZ est ainsi présent sur différents forums entreprises organisés par les écoles de commerce et d'ingénieurs, notamment en France et en Belgique. Une fois recruté, tout jeune diplômé bénéficie du parcours

d'intégration mis au point par le Groupe ou la branche. Le programme *Discovery* de SUEZ University permet aux nouveaux cadres de se familiariser rapidement avec la stratégie et les différents métiers de SUEZ. Ultérieurement, les programmes de mobilité au sein du Groupe et les possibilités de formation prennent ensuite le relais. Les collaborateurs de moins de 30 ans représentaient 15,5% des effectifs en CDI en 2005. Ces chiffres ne prennent pas en compte les contrats d'insertion, ce qui reviendrait à accroître la part des jeunes dans l'effectif.

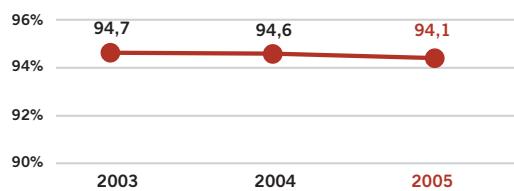
Les programmes de recrutement ciblent aussi les profils techniques, indispensables au développement des entités. Le cas de SUEZ Energie Services est à cet effet exemplaire : la progressive montée en compétence technique de leurs équipes d'une part, la baisse tendancielle du nombre de diplômés dans certaines filières d'autre part vont conduire des filiales comme Ineo ou Axima à multiplier les partenariats avec des écoles spécialisées, voire à sensibiliser – en amont – les pouvoirs publics et les élèves. En France, Elyo a ainsi diffusé un CD-ROM destiné aux collégiens afin de leur faire connaître les atouts de ses métiers et les filières qui y conduisent (BEP, Bac Pro, BTS et DUT). Disposer en permanence des ressources humaines nécessaires implique de maintenir un haut degré de savoir-faire parmi les équipes.

EN BREF

- 8 000 NOUVEAUX COLLABORATEURS ONT REJOINT SUEZ EN 2005.
- DE 44% A 96% D'EMBAUCHES EN CDI SELON LES BRANCHES.
- DE 1,7% A 5,8% SELON LES BRANCHES : LE TURNOVER DES COLLABORATEURS DE SUEZ RESTE FAIBLE.



TAUX DE CDI POUR L'ENSEMBLE DU GROUPE



> Malgré des traditions locales différentes et les évolutions des marchés de l'emploi vers plus de flexibilité et de «volatilité», le taux de salariés bénéficiant de contrat à durée indéterminée (CDI) atteint 94,1% en 2005 (hors sièges de Paris et Bruxelles), en légère baisse par rapport à 2004 et 2003 respectivement 94,6% et 94,7%. Ce tassement est dû à la sortie statistique des non-actifs, à la hausse du périmètre de couverture de l'indicateur et au maintien, pour certaines unités, d'un volet significatif de contrats d'insertion. La hausse importante du pourcentage d'employés en CDI dans la branche SUEZ Energie International provient d'un réajustement méthodologique.



INEO

UN ACCORD FORMALISE LA PRIORITE DONNEE AUX RECLASSEMENTS INTERNES

Dans le cadre du rapprochement des fonctions support avec Endel, la direction d'Ineo a signé en France un accord de méthode avec ses partenaires sociaux en juillet 2005, en application des dispositions de la loi Borloo de «cohésion sociale». L'objectif clairement affiché était d'encadrer au mieux le processus d'information consultation avec les représentants des salariés et surtout, de se donner le temps et les moyens de préparer au mieux la négociation sur le reclassement de la centaine de personnes impactées. Encore en cours de finalisation, le plan de sauvegarde pour l'emploi intègre des mesures privilégiant la mobilité interne puis des mesures de départ volontaire. Au final, ces dispositifs devraient permettre d'éviter quasiment tout licenciement contraint.

Si l'apport de nouveaux collaborateurs est essentiel pour conserver une pyramide des âges équilibrée et pour insuffler de nouvelles compétences, la pérennité des effectifs sur le long terme rend effective la capitalisation de l'expérience.

Dans la continuité des années précédentes, les entités de SUEZ maintiennent le turnover de leurs collaborateurs à un niveau modeste. Selon les branches, il reste compris entre 1,7% et 5,8% des effectifs. Grâce à ses efforts en termes de santé et de sécurité, aux perspectives d'évolution en interne et à une politique salariale transparente, le Groupe dispose d'atouts non négligeables pour retenir ses salariés.

De manière complémentaire, la gestion prévisionnelle de l'emploi est un outil auquel SUEZ a de plus en plus recours afin d'anticiper les impacts et de limiter l'ampleur des réorganisations conduisant éventuellement à des réductions d'effectifs.

Les filiales concernées recherchent systématiquement des possibilités de reclassement en interne ou dans d'autres sociétés du Groupe. En France comme ailleurs où la réglementation le permet, le but est d'aboutir à des solutions négociées avec les partenaires sociaux. Comme le montrent les «accords de méthode» (voir encadré p. 45), l'implication de l'ensemble des acteurs est vue comme l'une des clés

pour limiter au maximum les conséquences négatives sur l'emploi tout en pérennisant l'activité économique du site en question.

LE SUIVI RIGOUREUX DES PRATIQUES SALARIALES

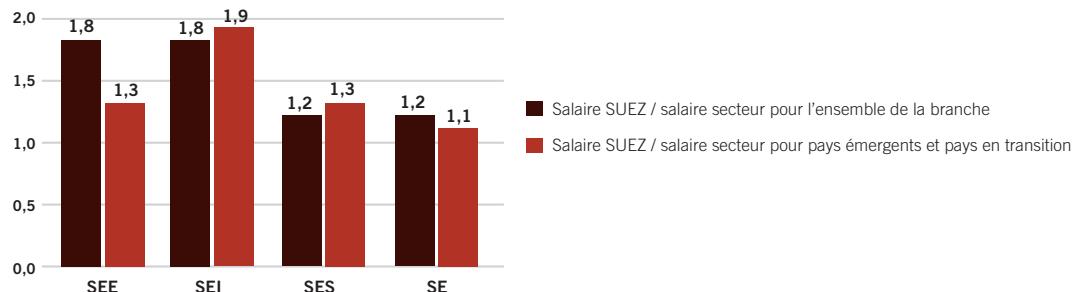
La politique de rémunération remplit deux objectifs majeurs : assurer à chacun un niveau de vie satisfaisant et récompenser la performance. Si la définition d'un niveau de vie «décent» reste difficile à établir en pratique, le pilotage de la masse salariale complète les efforts des entités pour s'aligner sur les pratiques du marché. Partout où SUEZ est implanté, les niveaux de rémunérations font l'objet d'un reporting précis permettant de mettre en lumière d'éventuels écarts entre entités ou avec le marché. D'une manière générale, le suivi effectué en matière de salaires suggère que le niveau de rémunération pratiqué par le Groupe est en ligne avec les pratiques du marché et assure à l'ensemble des collaborateurs des ressources supérieures au «coût de la vie local». Pour la catégorie des cadres, les comparaisons avec les salaires moyens des secteurs dans lesquels SUEZ est présent confirment que ses filiales s'alignent sur les pratiques du marché. Sur le marché très compétitif de l'énergie aux Etats-Unis, dans un contexte de faible chômage, les rémunérations sont attractives afin de fidéliser les personnels

d'encadrement et de récompenser les bonnes performances économiques des filiales de SUEZ Energie International. Dans le cas de SUEZ Environnement en France, les salaires moyens des cadres se confondent avec les salaires moyens des secteurs de la distribution d'eau, de l'ingénierie eau et de la propreté. Ils traduisent le poids du Groupe dans ces activités en France. Pour les filiales françaises et belges de SUEZ Energie Services, les salaires moyens des cadres sont aussi très proches des moyennes sectorielles. Cette proximité reflète les pratiques alignées de la part des acteurs du secteur pour recruter les profils recherchés.

PRENDRE EN COMPTE LA REALITE ECONOMIQUE LOCALE

Concernant les ouvriers, le Groupe a mis en place un travail de suivi spécifique pour l'ensemble de ses filiales. L'objectif est de s'assurer que le niveau de salaire est systématiquement au-delà du salaire minimum local, quand il existe. Pour certaines filiales, le salaire moyen d'un ouvrier est inférieur au salaire minimum. Il s'agit d'entreprises – essentiellement basées en France – qui comprennent une proportion significative d'employés en insertion (apprentissage, qualification, professionnalisation) ou à temps partiel. Le salaire moyen ouvrier est également

SALAIRS OUVRIERS : DES PRATIQUES SIMILAIRES QUEL QUE SOIT LE PAYS D'IMPLANTATION



> Le graphique ci-dessus établit une comparaison entre les pratiques salariales des branches d'une manière générale et celles des entités plus particulièrement implantées dans les pays dits émergents et en transition*. Le salaire ouvrier offert par l'entité SUEZ est ramené au salaire ouvrier moyen du secteur d'activité de l'entité. Cette comparaison permet d'affirmer qu'il n'existe pas de différence de traitement notable entre les ouvriers du Groupe travaillant dans des pays dits industrialisés et ceux localisés dans des pays émergents et en transition. Ainsi, chez SUEZ Energie International, quand elles sont rapportées aux salaires moyen du secteur d'activité, les rémunérations des ouvriers au Brésil, au Mexique ou au Pérou sont proches de celles observées aux Etats-Unis et en Europe. Un écart est cependant visible chez SUEZ Energie Europe (SEE) entre ses filiales d'Europe de l'Ouest et d'Europe de l'Est. Mais cette différence s'estompe quand on ramène les salaires des ouvriers de SEE au coût de vie local : le niveau de vie auquel accède l'ouvrier de SEE est du même ordre de grandeur en Belgique ou en Hongrie.

* Les pays d'Europe de l'Est sont considérés comme des pays en transition pour affiner les comparaisons.



LYDEC

LA REMUNERATION DES OUVRIERS MAROCAINS

La politique salariale de Lydec vis-à-vis de ses 3 200 ouvriers statutaires se base sur les dispositions de la convention collective qui réglemente les pratiques des secteurs de la distribution d'eau et d'électricité au Maroc. Hérité du passé d'entreprise publique, de l'époque de la «Régie d'Eau et d'Électricité de Casablanca», cet accord collectif fixe une grille de salaires qui démarre au-dessus du salaire minimum marocain. Cette grille s'applique à l'ensemble des acteurs du secteur et explique la proximité du salaire ouvrier chez Lydec et du salaire ouvrier moyen du secteur. Des primes diverses et des augmentations de salaire annuelles assurent aux ouvriers un niveau de vie supérieur au «coût de la vie local». Enfin, atout non négligeable, les salariés de Lydec bénéficient tous de l'affiliation à l'assurance maladie et au régime de retraite.

rapproché du coût de vie local, afin de disposer d'éléments de comparaison complémentaires, notamment dans les cas où le salaire minimum est soit inexistant, soit manifestement insuffisant pour vivre. Malgré les approximations liées à ce type d'exercice (données statistiques incomplètes ou datées, situations régionales très variées au sein d'un même pays), cette démarche permet d'appréhender les pratiques des filiales de SUEZ dans les pays en développement. Si les chiffres présentés peuvent parfois apparaître disproportionnés (dans le cas de la comparaison avec le salaire minimum), comme pour l'Amérique latine, ils renvoient pourtant à la réalité économique locale : salaire minimum très bas, prégnance de

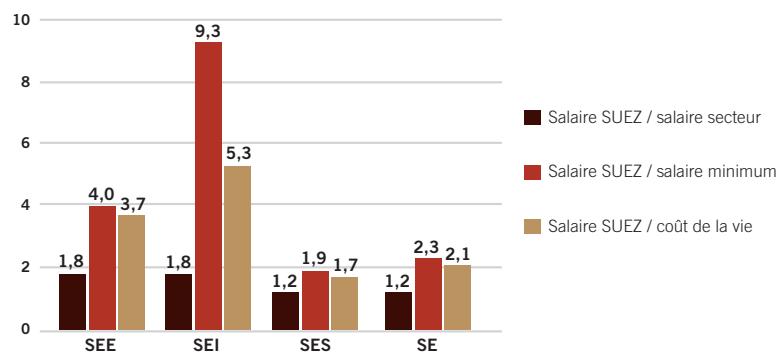
l'économie souterraine qui n'apparaît pas dans les statistiques, entreprises publiques dominant certains métiers de SUEZ (propriété, eau) qui modèrent les évolutions salariales du secteur...

VEILLER A DES NIVEAUX DE REMUNERATION COMPETITIF

En écho aux orientations définies dans les «Lignes directrices RH», la rémunération des collaborateurs du Groupe valorise la performance individuelle et collective. Des schémas de rémunération variable sont introduits au sein des entités et pour les différentes catégories du personnel. Ancrant solidement la notion de performance dans les politiques salariales du Groupe, cette

évolution va de pair avec l'utilisation accrue d'outils de comparaison et de positionnement «marché» des métiers et des fonctions. La finalité de cette évolution est de veiller à la compétitivité des rémunérations vis-à-vis des concurrents tout en préservant l'équité interne. Enfin, fidèle à sa volonté d'impliquer ses collaborateurs dans son développement, SUEZ assure la promotion de l'actionnariat salarié à travers ses programmes Spring. Un total de 36 000 salariés dans 25 pays y ont souscrit en 2005. Les accords de participation sont négociés par les entités, lorsque le cadre réglementaire le permet (c'est le cas en France), tandis que l'intéressement se fait sur une base volontaire.

SALAIRS OUVRIERS : COMPARAISON LOCALE AVEC LE SALAIRE MOYEN DU SECTEUR, LE SALAIRE MINIMUM ET LE COUT DE VIE



> Le salaire offert aux ouvriers de SUEZ est ici rapporté au salaire ouvrier moyen du secteur, au salaire minimum local et au coût de la vie local. Sans surprise, les comparaisons salariales pour 2005 aboutissent à des valeurs très proches de celles obtenues pour 2004. L'amplitude des ratios est limitée pour les branches à forte intensité de main-d'œuvre et surtout présentes en Europe occidentale (SUEZ Energie Services et SUEZ Environnement). La forte amplitude visible chez SUEZ Energie International s'explique par la faiblesse des salaires minimums : lorsque le salaire SUEZ est comparé au salaire moyen du secteur, les écarts s'amenuisent considérablement (ratio de 1,8). Les comparaisons avec le coût de la vie local permettent d'enrichir l'analyse en gommant les biais que peut introduire un salaire minimum trop bas ou inexistant. Les ratios obtenus fournissent une indication réelle – même si elle reste imparfaite – des ressources dont disposent les ouvriers de SUEZ.

UNE GESTION DES CARRIERES EFFICACE

Le développement de l'employabilité des collaborateurs cadres ou non cadres passe par un effort de formation soutenu et de nombreuses opportunités de mobilité.

Achévé par SUEZ en 2005 et largement diffusé au sein de la fonction ressources humaines (RH), le guide pratique «Développer les Talents» détaille le «cycle de développement des ressources humaines» au sein du Groupe. Il fournit aux responsables RH un ensemble de fiches pratiques leur permettant de préparer et de définir les objectifs des différentes «étapes» du développement RH, à savoir les entretiens annuels, les points carrière, les revues de cadres et les plans de succession. Pratique régulière au sein des filiales du Groupe, les entretiens annuels et les points carrière permettent de définir les besoins en termes de formation

et de discuter des perspectives d'avenir. Les entretiens annuels d'évaluation sont l'occasion de revenir sur l'année de travail écoulée et de définir les objectifs pour l'avenir. Organisés généralement tous les deux ans, les points carrière permettent au collaborateur d'exprimer ses souhaits en termes d'évolution et de les confronter avec les besoins du Groupe.

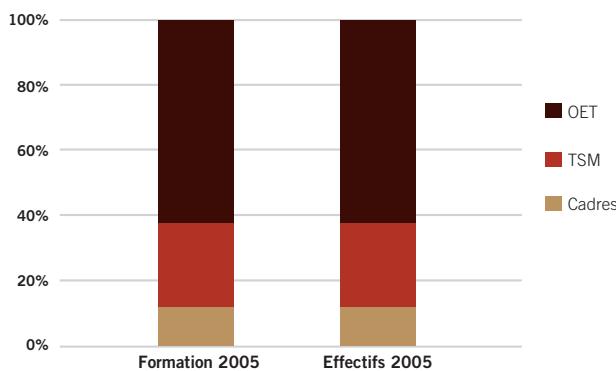
Chez SUEZ Energie International, branche de création récente et en plein développement, le processus d'évaluation des cadres se fait selon un mode bien rodé. Au départ décentralisées, les évaluations des personnes clés sont ensuite remontées

au niveau du Comité de Validation de la branche. Gage d'objectivité, ses membres assurent alors une revue exhaustive – et collective – de ces évaluations et en utilisent les conclusions pour préparer les évolutions de carrières.

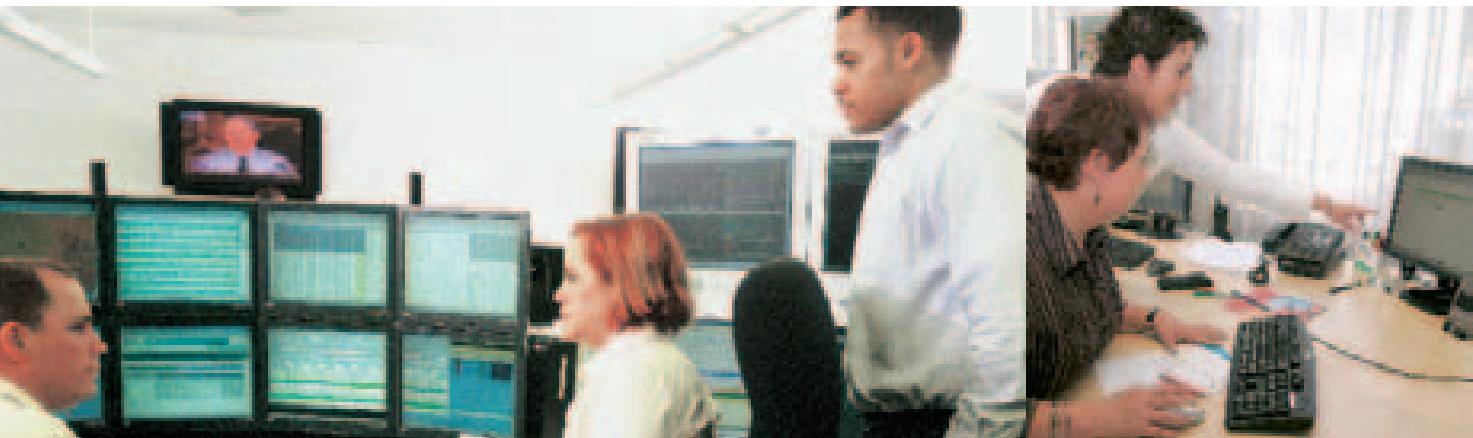
LA FORMATION, INVESTISSEMENT DE LONG TERME

Les données prévisionnelles sur la formation chez SUEZ en 2005 confirment qu'il s'agit, comme lors des années précédentes, d'un poste d'investissement significatif pour les quatre branches. Le montant important des dépenses de formation par personne en témoigne.

REPARTITION PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION



> L'effort de formation (prévisions) touche l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. Les ouvriers (OET) représentent un peu plus de 60% des bénéficiaires de formation, les techniciens et agents de maîtrise (TSM) 25%, en ligne avec la répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle.



Au total, plus de 80 000 collaborateurs devraient avoir été formés en 2005 – les chiffres définitifs ne seront connus qu'à l'issue du premier semestre 2006. La large diffusion des efforts de formation était l'un des objectifs du Groupe : de 50,8% à 72,8% des effectifs, selon les branches, ont été formés en 2005. Les ordres de grandeur observés les années passées confirment la grande accessibilité des formations. Sur les trois dernières années, les statistiques du Groupe suggèrent que la proportion de personnes formées est restée relativement stable – à un niveau proche de 57% des effectifs. Si les formations proposées sont avant tout

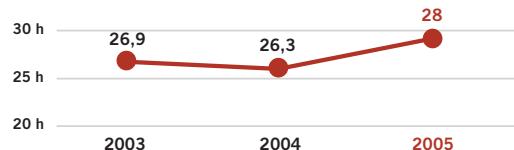
décidées au sein des branches pour en garantir l'adéquation avec les besoins «du terrain», les programmes proposés par SUEZ University aux cadres du Groupe donnent une vraie impulsion d'ensemble en termes de gestion des carrières tout en renforçant le sentiment d'appartenance à une même organisation. Depuis 2000, ses séminaires et modules de formation ont rassemblé au total plus de 9 200 cadres.

L'offre de formation s'est rapidement étoffée : les modules pour les cadres juniors et les managers confirmés sont complétés par une gamme de formations thématiques. Sans surprise, on observe un renforcement

de la part relative des formations techniques dans le total des heures de formation chez SUEZ Energie Europe, SUEZ Energie International et SUEZ Energie Services dont les métiers sont en pleine évolution. La priorité accordée au développement de la relation client peut aussi se traduire par le développement de formations sur des aspects commerciaux jamais très éloignés des techniques métiers. Chez SUEZ Environnement, l'accent a été mis sur les formations «qualité, sécurité et environnement», contribuant ainsi à l'amélioration sensible des résultats dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.



NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR PERSONNE FORMÉE



> Avec un nombre d'heures de formation significatif par personne formée (28 heures par an, en hausse par rapport à 2004 et 2003), le Groupe fait la démonstration de son engagement en faveur de la montée en compétences et de l'employabilité de ses collaborateurs.

EN BREF

- PLUS DE 50% DES EFFECTIFS DU GROUPE ACCÈDENT A UNE FORMATION CHAQUE ANNÉE.
- 9 200 CADRES ONT SUIVI DES FORMATIONS A SUEZ UNIVERSITY DEPUIS 2000.
- 42% DES POSTES CADRES PUBLIES EN 2005 DANS LE GROUPE ONT ÉTÉ POURVUS EN INTERNE.

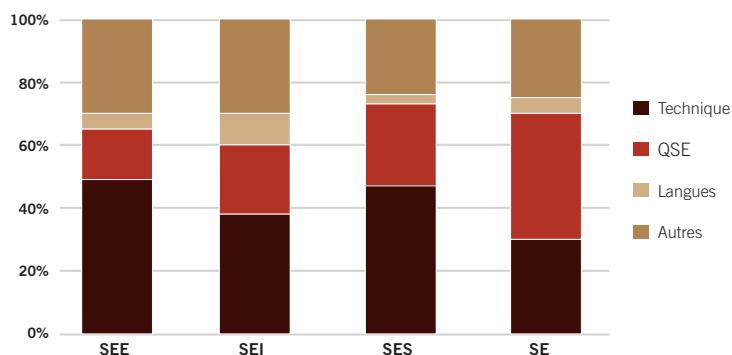
FACILITER LES CHANGEMENTS DE PARCOURS DANS LE GROUPE

Mais l'acquisition de nouvelles compétences par le collaborateur est aussi conçue comme un moyen d'accroître ses chances de mobilité et pour le Groupe, comme une manière de conserver du personnel qualifié et motivé. En 2005, si l'on inclut l'ensemble des postes ouverts (même ceux sans expérience requise), 42% des postes cadres publiés ont été pourvus en interne. Se réunissant toutes les six semaines, les Comités Mobilité sont chargés de faire le point avec le réseau mobilité des branches et d'harmoniser leurs pratiques. Les «Principes de Mobilité» facilitent les

changements de poste au sein du Groupe : préavis négocié, reprise de l'ancienneté, absence de période d'essai, etc. Tout ceci s'accompagne d'un travail d'information : le magazine interne «*Job News*» permet de mieux faire connaître l'ensemble des métiers de SUEZ et les opportunités de carrière qui les accompagnent. Les jeunes salariés sont incités à profiter de la variété des parcours professionnels qu'offre le Groupe. Enfin, une attention particulière est portée aux cadres dirigeants et hauts potentiels du Groupe. Les cadres dirigeants (les TopEx) bénéficient du *Top Executive Management Program* qui met à leur disposition des

outils d'aide à l'orientation de leurs carrières. Chaque mois est organisé un Comité Management Carrières consacré au pourvoi des postes clés et à la mobilité des dirigeants et de leurs successeurs potentiels, les «*Leaders For the Future*». Les LFF bénéficient des ressources du «*SUEZ Center for Development & Assessment*» : mise en situation, diagnostic, élaboration de plan de développement. Le relais est ensuite pris par les modules de formation dédiés de SUEZ University. En parallèle, les revues de cadres organisées par la fonction RH permettent de construire les plans de succession (identification de remplaçants pour les postes clés).

REPARTITION DES HEURES DE FORMATION PAR THEMES EN 2005 (PREVISIONS)



> La part relative des formations techniques dans le total des heures de formation a augmenté chez SUEZ Energie Europe, SUEZ Energie International et SUEZ Energie Services, dont les métiers sont en pleine évolution. Chez SUEZ Environnement, l'accent a été mis sur les formations «qualité, sécurité et environnement», contribuant ainsi à l'amélioration sensible des résultats dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.



SUEZ ENERGIE SERVICES

DES ENTITES CREENT LEURS PROPRES CENTRES DE FORMATION

Inauguré en mai 2001, le centre AXI ACADEMY offre aux salariés d'Axima Services la possibilité d'améliorer leur employabilité dans un contexte de relative pénurie de techniciens qualifiés sur le marché. Face aux changements technologiques, aux exigences croissantes des normes de sécurité, les salariés doivent anticiper les évolutions permanentes de leur environnement professionnel. Au total, pour 2005, près de 700 collaborateurs ont bénéficié des formations prodiguées par AXI ACADEMY.

Dans le cadre de la construction de deux unités de traitement de nickel en Nouvelle-Calédonie, Endel a mis sur pied, en mars 2005, un Centre de Perfectionnement des Métiers destiné aux soudeurs et tuyauteurs. En huit mois, 20 soudeurs et 12 tuyauteurs stagiaires ont d'ores et déjà été formés.

RENFORCER LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES

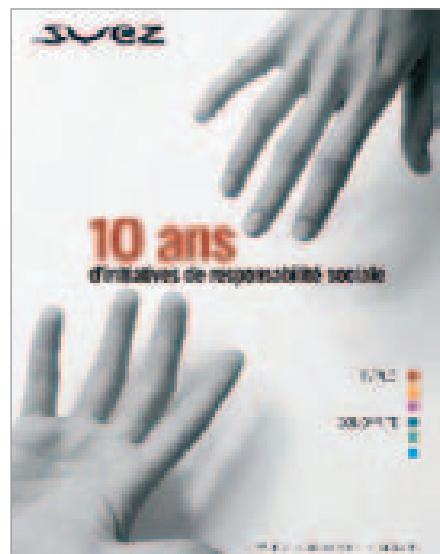
La lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et à la gestion des carrières s'inscrit dans la logique d'ancrage territorial propre aux activités de SUEZ. Engagé de longue date sur ce front, le Groupe a encore renforcé son action en faveur de la diversité et de l'égalité des chances en 2005.

Dès 1998, l'article premier de la Charte Sociale Internationale stipulait : « A chacun, homme ou femme, de toute race, nationalité, religion ou culture, SUEZ s'engage à donner des chances égales de recrutement, d'emploi, de développement personnel et professionnel, et de promotion ». Engagement réitéré depuis. En 2004, Gérard Mestrallat, Président de SUEZ, a signé la Charte de la Diversité en Entreprise. En 2005, il a pris la présidence de l'association Entreprises aux Couleurs de la France et fait adhérer le Groupe à la Charte de l'Apprentissage, qui vise à accroître le nombre d'apprentis tout

en respectant les grands principes de la diversité et de la non-discrimination.

10 ANS DE RESPONSABILITE SOCIALE

Inscrite dans la logique d'ancrage territorial du Groupe, cette volonté s'est concrétisée par de multiples initiatives – notamment pour favoriser l'insertion des jeunes et des personnes en situation précaire –, dont témoigne le livre « 10 ans d'Initiatives de Responsabilité Sociale* » publié par le Groupe début 2006. Si la part des contrats d'insertion varie en fonction des métiers et des filières d'éducation existantes, le recours aux contrats d'apprentissage et de qualification est une pratique bien ancrée pour certaines entités. Dans la branche SUEZ Energie Services (SES), les contrats d'insertion représentent 1,9% des effectifs totaux (soit près de 1 300 personnes à fin 2005). Cette pratique est le fruit de relations nourries avec les filières techniques de formation (électricité, chauffage, climatisation). Hors de France, les entités du Groupe ne sont pas en reste : Electroandina et Edelnor, deux filiales de SUEZ Energie International impliquées dans la production et le transport d'électricité au Chili, sont activement engagées dans la formation de jeunes via une convention signée avec le collège industriel d'Antofagasta qui permet d'accueillir chacun année des stagiaires en mécanique industrielle et électricité.



1 300

PRES DE 1300 PERSONNES
EN CONTRAT D'INSERTION CHEZ
SUEZ ENERGIE SERVICES A FIN 2005.



Voir www.suez.com
RUBRIQUE Développement Durable.

Le contrat de partenariat signé en France par SUEZ avec l'Agence Nationale Pour l'Emploi en janvier 2006 va également dans ce sens. Conclu pour trois ans, il concerne principalement huit filiales françaises de l'énergie et de l'environnement. Son objectif est d'améliorer les procédures de recrutement et de favoriser l'insertion de publics tels les jeunes, les femmes et les personnes handicapées.

GENERALISER LA DEMARCHE

En mars 2005, SUEZ a créé deux groupes de travail dédiés à la diversité. Le premier, consacré aux femmes, a établi un diagnostic sur les freins à la parité dans le Groupe. Il a élaboré des recommandations afin

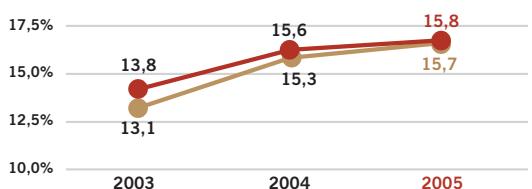
de favoriser la promotion et le recrutement de femmes à des postes clés, féminiser des métiers encore très masculins ou encore réduire les disparités entre sexes dans les salaires et la progression des carrières. Signe de cette prise de conscience, la part des femmes dans l'effectif total et parmi les cadres progresse régulièrement (voir graphique ci-dessous).

Chargé de la diversité en général, le second groupe de travail a également défini un train de propositions, parmi lesquelles la sensibilisation de l'ensemble des salariés de SUEZ à l'importance de la diversité et la mise en place d'un plan de formation à destination des publics les plus directement



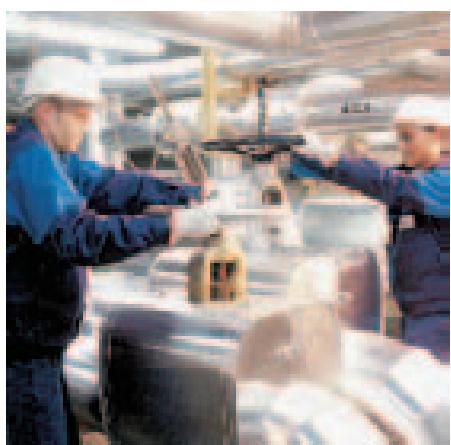
concernés : les recruteurs et les managers. Suite à ces recommandations, SUEZ prépare un projet de Groupe autour de la diversité. L'Instance Européenne de Dialogue s'est également saisie du sujet afin d'associer les partenaires sociaux européens à la démarche.

DAVANTAGE DE PLACE AUX FEMMES*



* Evolution de l'emploi des femmes chez SUEZ, hors sièges sociaux.

> La politique volontaire menée par les quatre branches permet d'accorder davantage de place aux femmes au sein du Groupe. Cette évolution positive reste à confirmer dans les années à venir, afin de surmonter le déséquilibre créé par l'importance des métiers dotés d'une dimension technique et/ou physique au sein du Groupe.



INSERTION

ELARGIR L'ACTION DE SITA REBOND

En 2002, SITA France a créé SITA Rebond dont la mission consiste à faciliter l'insertion professionnelle de personnes en situation précaire : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires du RMI, jeunes sans allocation, etc. L'entreprise leur fournit un accompagnement personnalisé comprenant de la formation, de la remise à niveau et des missions d'intérim. SITA Rebond compte aujourd'hui quatre entreprises d'insertion et trois entreprises de travail temporaire d'insertion. A ce jour, quelque 400 personnes ont profité de son dispositif, dont une centaine a accédé à un emploi stable : 36 contrats à durée indéterminée, 38 contrats à durée déterminée de plus de six mois et 12 formations qualifiantes. Forte de ces résultats, SITA Rebond compte étendre son action à l'ensemble des activités de SUEZ, en créant de nouvelles antennes et en formant le personnel accueilli en fonction des attentes des sociétés du Groupe.

PREPARER L'AVENIR ET MESURER LA PERFORMANCE

Prenant en compte les changements de l'environnement extérieur de SUEZ, les nouveaux programmes d'action préparent l'avenir de la fonction RH et l'adaptation des métiers du Groupe. Cette évolution ne peut se faire sans une mesure systématique de la performance des politiques RH.

En application des orientations stratégiques du Plan à Moyen Terme de SUEZ, la fonction RH est appelée à devenir un partenaire incontournable du management. Afin d'accompagner au plus près le développement du Groupe, les politiques RH doivent épouser la réalité des activités des branches et des entités, tout en interagissant au maximum avec l'environnement extérieur et les attentes des différentes parties prenantes concernées (collaborateurs, syndicats, pouvoirs publics, investisseurs). Les grands axes de la politique RH intègrent les évolutions et les grandes caractéristiques de l'environnement extérieur, qu'il s'agisse de considérations démographiques, industrielles, économiques ou sociétales.



PREPARER AUX METIERS DE DEMAIN

Les entités du Groupe identifient leurs besoins en capital humain à moyen terme en recensant les ressources dont elles disposent aujourd'hui et en les comparant avec les besoins que vont faire naître les évolutions du marché lors des cinq prochaines années. Concrètement, ce travail implique la réalisation d'un état des lieux («Quels sont nos métiers clés et quelles sont nos ressources aujourd'hui ?») puis sa confrontation avec une analyse prospective de l'évolution de l'activité de l'entité («Comment évolueront nos besoins RH d'ici cinq ou 10 ans du fait des changements de notre environnement ?»). La prise en compte des attentes des parties prenantes est essentielle pour que la fonction RH appréhende au mieux

techniques. Il sera alors essentiel de faire évoluer les parcours professionnels et d'avoir une grande visibilité vis-à-vis de l'extérieur pour attirer et retenir les nouveaux talents. Les entités concernées devront être en mesure de susciter la motivation des jeunes générations. L'ambition de «disposer en permanence des RH nécessaires» sera alors un vrai défi que seule une politique prévisionnelle, dont les principes intègrent les attentes des parties prenantes extérieures, peut relever. La libéralisation des marchés énergétiques va également conduire à un besoin renforcé sur certains métiers : la dimension commerciale et le suivi client vont se développer. Le maintien de l'offre d'énergie nucléaire comme le développement rapide des partenariats public-privé vont aussi faire émerger de nouveaux besoins.

La prise en compte des attentes des parties prenantes est essentielle pour appréhender au mieux les tendances lourdes qui se dessinent pour l'avenir.

les tendances lourdes qui se dessinent pour l'avenir. En Europe, le retourment démographique, même retardé par des départs en retraite plus tardifs, devrait accentuer le manque de main-d'œuvre relative sur certaines fonctions, notamment

La mobilisation des entités passe aussi par la cartographie des compétences actuelles et futures, afin de développer des outils de gestion de carrières dynamiques et efficaces. Ainsi le programme «ROCK» (pour *Return On Competences and*



Knowledge) de Tractebel Engineering, filiale de SUEZ Energie Services, a pour objectif d'aligner les compétences des 3 500 collaborateurs de l'entité sur les nouvelles exigences imposées par la libéralisation totale du marché européen de l'énergie d'ici 2007. Les profils des compétences recherchées sont modélisés et permettront d'irriguer l'ensemble des processus de la chaîne de valeur RH (recrutement, formation, mobilité). Dans la même logique, chez SUEZ Energie Europe, Laborelec procède à une cartographie fine des compétences techniques, opérationnelles et comportementales de ses collaborateurs et les compare avec ses besoins identifiés à moyen terme. Le Groupe affirme aussi sa volonté de poursuivre le rééquilibrage de sa pyramide des âges. Avec 24,6% de salariés âgés de plus de 50 ans (moyenne des quatre

branches, hors sièges : voir graphique), la question du renouvellement des effectifs et du transfert de compétences des seniors se pose avec une acuité particulière.

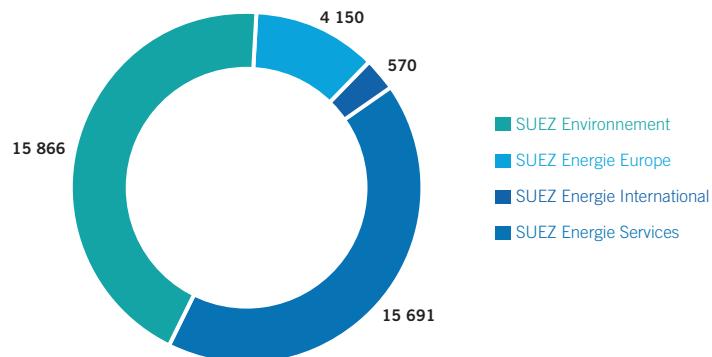
Si le départ à la retraite des «baby-boomers» sera retardé compte tenu des évolutions législatives en Europe, il ne doit pas empêcher le Groupe de se préoccuper de la sécurisation de son capital humain pour l'avenir. A ce titre, l'embauche de nouveaux collaborateurs, jeunes diplômés ou anciens apprentis, à des postes en phase avec les besoins futurs de SUEZ reste un point fort du Groupe et assure son ancrage territorial dans les communautés où il est implanté. La gestion prévisionnelle de l'emploi telle qu'elle est déjà pratiquée aujourd'hui par de nombreuses entités intègre cette vision à moyen et long termes. Pour les cadres dirigeants, le «Succession

Planning» permet d'anticiper les besoins du Groupe en termes de fonctions clés d'ici 2010.

Afin de ne pas perdre en compétences, la transmission des savoirs des seniors vers les plus jeunes doit être organisée au mieux. Cette exigence passe par la définition de nouveaux parcours professionnels pour les seniors, adaptés à leurs besoins. L'aspect «transmission d'expertise» doit être valorisé et les programmes de tutorat renforcés. En parallèle, des initiatives permettant de prolonger leur employabilité sont en cours d'élaboration. Pour les postes techniques et ouvriers, des réflexions sur l'aménagement des lieux de travail (meilleure ergonomie, nouvelle répartition des tâches) devront également être menées. Enfin, les modalités de promotion au sein de l'entreprise devront être aménagées.

REPARTITION DES EFFECTIFS AGES DE PLUS DE 50 ANS

En nombre



> 24,6% des salariés de SUEZ ont plus de 50 ans, ce qui pose avec acuité la question du renouvellement des effectifs et du transfert des compétences des seniors.



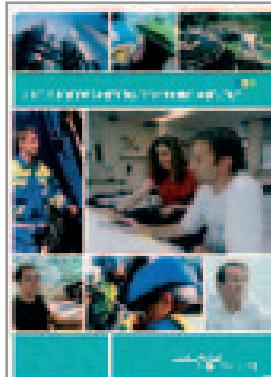
OPTIMISER LA CONTRIBUTION DES RH

Cette dimension d'accompagnement suppose la présence d'un volet prévisionnel fort dans la définition des politiques RH et, en toute logique, la mise sur pied d'un système fiable de mesure de la performance. Plusieurs outils sont ainsi actuellement développés par le Groupe afin de relever le défi de cette approche : tableaux de bord RH, cartographie des risques RH et plan d'action associé, anticipation des besoins du Groupe en termes de qualifications et de professions. L'évolution de la fonction RH en «*business partner*» des équipes conduit à formaliser la mesure de sa performance. Désormais, la concurrence entre entreprises s'étend aux fonctions supports qui se doivent d'assurer – et de mesurer – leur propre efficacité.

En conséquence, la politique RH vient

appuyer les orientations stratégiques de SUEZ dans leur dimension de moyen terme et d'ouverture sur l'extérieur. La mise en exergue de la performance de la fonction RH passe par l'élaboration d'outils de gestion prévisionnelle cohérents et efficaces et par la réduction des coûts, en particulier pour ce qui touche à son aspect administratif. Pour preuve, des programmes ont pour objectif de former l'ensemble du management aux aspects juridiques et sociaux connexes à leurs fonctions managériales habituelles. Participant à l'amélioration de l'efficacité de la fonction RH, le déploiement des Centres de Services Partagés (CSP) doit engendrer des gains de productivité substantiels grâce à la mise en commun par plusieurs grandes entités de la comptabilité de l'administration du personnel et de l'infrastructure informatique. Les CSP seront aussi vecteurs de pratiques harmonisées d'une entité

à l'autre et de meilleure satisfaction pour les utilisateurs. L'analyse des coûts sociaux permet de faire des projections en termes de masse salariale. Celles-ci sont intégrées aux politiques de gestion de l'emploi des quatre branches. Grande ambition pour 2006, l'élaboration d'un «tableau de bord RH» permettra de disposer d'un outil de suivi quantitatif, régulièrement remis à jour, sur les grandes tendances du Groupe. A partir d'une batterie d'indicateurs, le Groupe pourra définir des scénarios de développement RH pour les années à venir. Identifiés par les différentes filiales, les risques RH feront l'objet de plans d'actions ciblés, mis en œuvre au niveau des entités. Au-delà de leur intégration dans le tableau de bord RH, les politiques gérant les risques RH sont appelées à se rapprocher du *risk management* du Groupe.

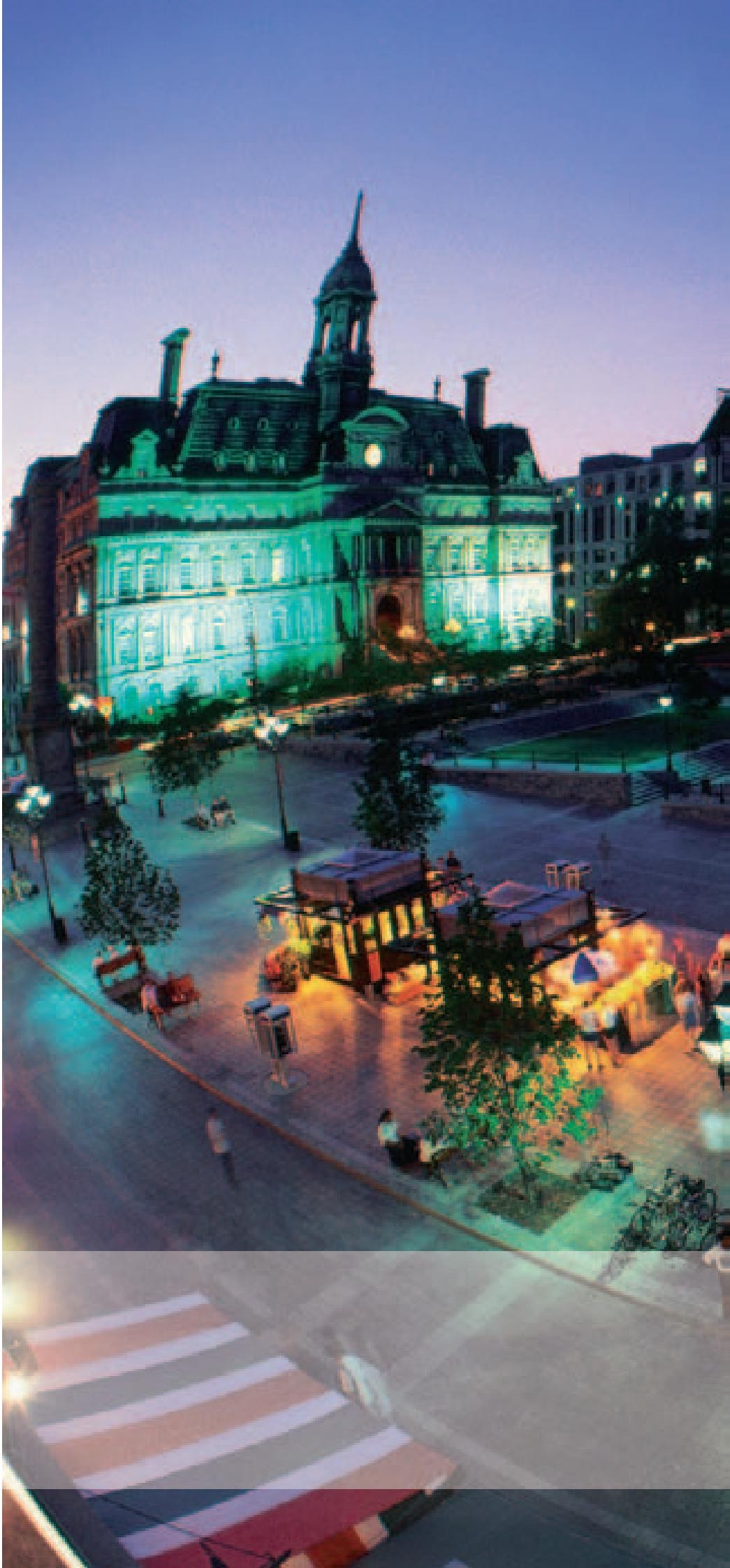


SUEZ ENVIRONNEMENT

LE GUIDE DES MÉTIERS DE L'ENVIRONNEMENT

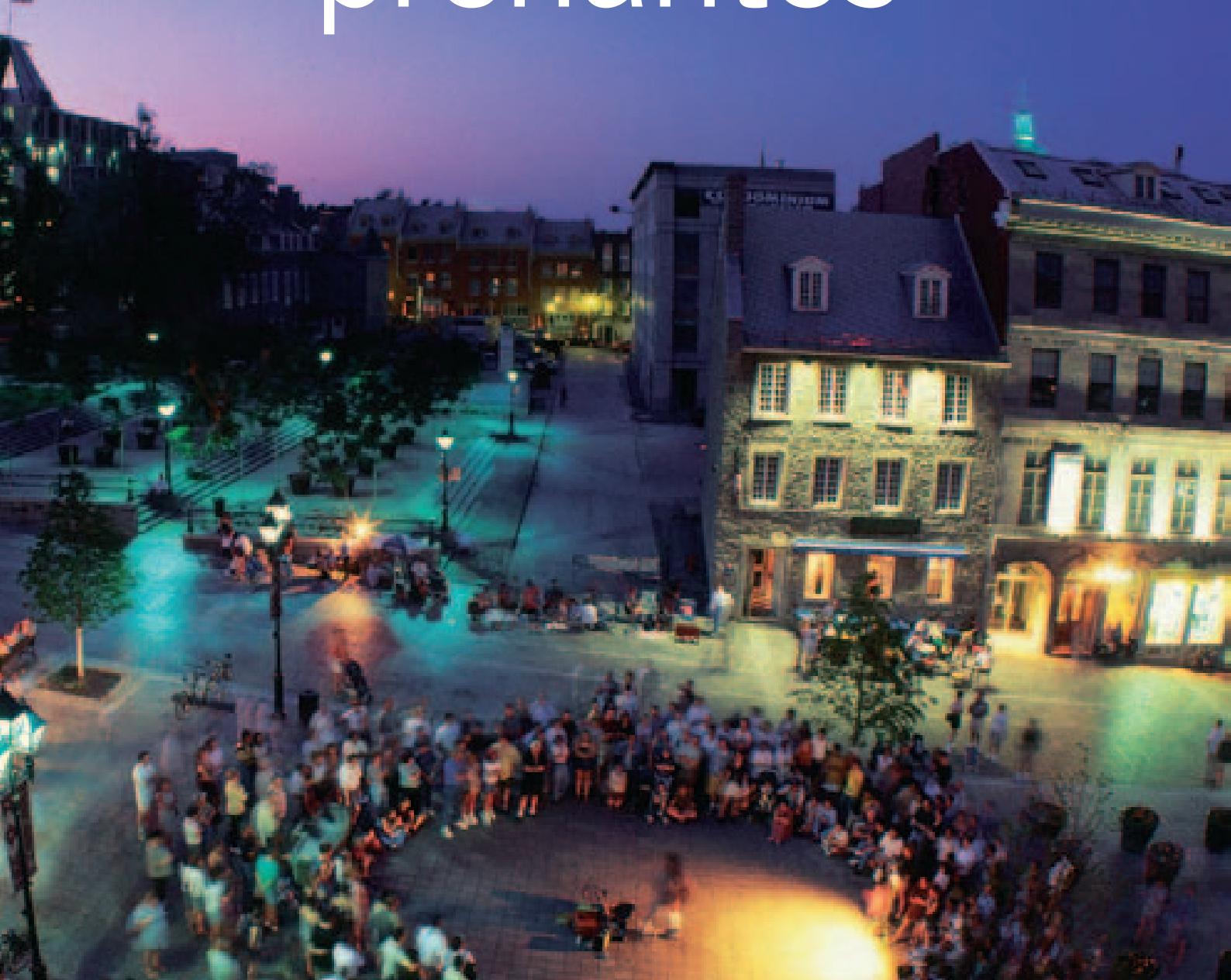
SUEZ Environnement a identifié de manière exhaustive les métiers qui composent ses activités de propreté, de distribution d'eau et d'ingénierie en eau. Le «Guide des Métiers» recense plus de 50 postes différents et détaille les profils recherchés ainsi que les possibilités d'évolution. Un marqueur «jeune diplômé» est accolé à chaque fonction que l'on peut exercer à la sortie de ses études. Cette démarche pourrait être suivie par l'ensemble des branches de SUEZ. Grâce à ce travail de définition et de formalisation, les changements que connaissent les activités de SE peuvent plus facilement être anticipés.

58	LA FORCE DES SYNERGIES
61	UNE IDENTITE DE MARQUE COMMUNE
62	LES METIERS DE SUEZ
66	ACCOMPAGNER LES INDUSTRIELS
69	AIDER LES COLLECTIVITES LOCALES
72	UN DIALOGUE CONSTRUCTIF AVEC TOUS LES CLIENTS
74	REDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX
80	UNE GESTION RESPONSABLE DES EMISSIONS DE CARBONE
83	LA RECHERCHE & DEVELOPPEMENT
84	DES SOLUTIONS D'EFFICACITE ENERGETIQUE
88	PRESERVER LA SANTE ET LA QUALITE DE VIE
90	S'IMPLIQUER DANS LA VIE LOCALE
92	UN ENGAGEMENT DE SOLIDARITE



Une stratégie de Groupe industriel intégré portée par les femmes
et les hommes de SUEZ

au service de nos parties prenantes



Forts d'une stratégie cohérente, de la complémentarité de leurs savoir-faire et de valeurs communes, les femmes et les hommes de SUEZ s'attachent chaque jour à répondre aux attentes des parties prenantes du Groupe. Leur ambition est double : proposer à leurs clients des solutions innovantes, inscrites dans une perspective de développement durable, et maîtriser les impacts des activités de SUEZ sur l'Homme et la Nature.

LA FORCE DES SYNERGIES AUTOUR D'UN PROJET PARTAGE

Recentré autour de métiers répondant à une même mission, SUEZ cherche à valoriser la complémentarité de leurs savoir-faire. A la clé, des solutions à plus forte valeur ajoutée pour ses clients et un avantage concurrentiel pour le Groupe.

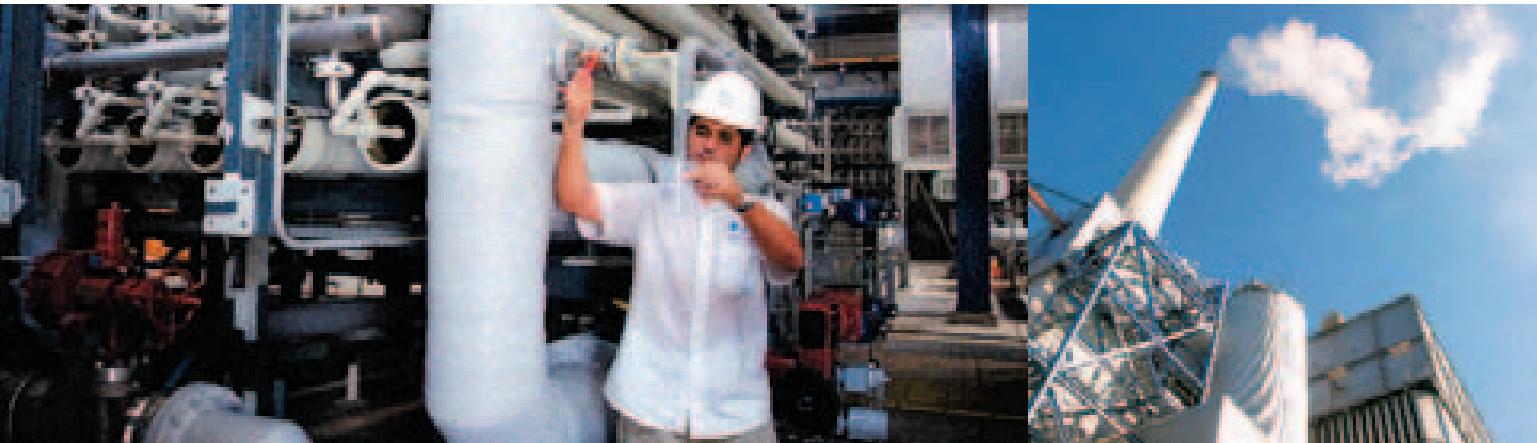
Soumis à des contraintes économiques et environnementales croissantes, les villes et les entreprises recherchent des solutions toujours plus performantes et externalisent de plus en plus d'activités pour se recentrer sur leurs missions premières. Parallèlement, les grands industriels tendent à réduire le nombre de leurs fournisseurs afin de simplifier la gestion opérationnelle de leurs sites et d'en diminuer le coût. SUEZ répond d'autant mieux à ces nouvelles attentes qu'il maîtrise cinq métiers complémentaires et, pour chacun, toute la chaîne de valeur (voir infographies pages 62 à 65).



Fortes de leurs compétences respectives dans la collecte des déchets et la cogénération, SITA et Elyo sont ainsi en mesure d'apporter des réponses particulièrement efficaces aux industriels désireux de se doter d'une unité de cogénération utilisant des déchets végétaux ou du biogaz issu d'un centre d'enfouissement de déchets du Groupe. De même, en associant leurs savoir-faire, Degrémont et Lyonnaise des Eaux peuvent résoudre des problématiques complexes comme la protection des eaux du littoral. L'été, Biarritz, dans le sud-ouest de la France, voit ainsi sa population tripler et reçoit des pluies très violentes. Or son réseau d'assainissement est unitaire : pluviales ou domestiques, toutes les eaux à traiter s'évacuent par les mêmes canalisations. Longtemps, en cas d'orage, ce réseau saturait et les eaux se déversaient dans le milieu naturel. Pour remédier au problème, Lyonnaise des Eaux l'a renforcé, en créant notamment des bassins de stockage des eaux, et Degrémont a conçu et construit une nouvelle station d'épuration, capable de traiter 2 500 m³ d'eaux usées par heure, soit trois fois plus qu'auparavant. Parallèlement, Lyonnaise des Eaux assure la surveillance de la qualité des eaux de baignade de la ville. A Cannes, dans le sud de la France, le bateau Mer Propre ramasse aussi les déchets à la surface de l'eau, et la filiale traite les pollutions de l'eau de mer par des hydrocarbures.

AIRBUS, UNE DES VITRINES DU GROUPE

Grâce à la diversité de ses compétences, SUEZ peut également prendre en charge les flux d'énergie, d'eau et de déchets d'un site industriel ou tertiaire. Les usines d'assemblage des avions Airbus, à Toulouse, dans le sud-ouest de la France, en fournissent une illustration. En septembre 2005, SITA, qui gère les déchets des quatre sites français de l'avionneur, y a inauguré une nouvelle plate-forme. Cette unité a permis de réduire le coût de gestion des déchets en améliorant leur tri, et donc leur valorisation, et en réduisant les volumes traités hors du site. Elle comprend en effet une station de traitement des fluides d'usinage et des eaux souillées des cabines de peinture, et SITA a mis au point une solution innovante pour les huiles de coupes et les solvants usés. De son côté, Elyo assure la gestion de l'ensemble des fluides et utilités nécessaires à la nouvelle usine d'assemblage de l'avion gros-porteur Airbus A380. Pour cela, la filiale a conçu, réalisé et financé un centre technique qu'elle exploite en concession pour 25 ans. Elle alimente l'usine en électricité, en eau chaude pour le chauffage, en eau pour le réseau incendie et en air comprimé. Axima y installe une centrale de traitement d'air et des ventilo-convection permettant de climatiser une superficie de 20 000 m².



D'autres sociétés du Groupe sont également intervenues sur le site. Ineo a réalisé les installations électriques (courants forts et faibles) dans le cadre de la construction du centre de livraison Saurous 2, qui assurera les fonctions d'une «mini aérogare».

Ondeo Industrial Solutions a démarré la production et la distribution du circuit d'eau incendie. Endel a mis en place le réseau de la station d'alimentation en kérozène des A380 et des panneaux rayonnants destinés à chauffer un bâtiment de tests mécaniques...

DEVELOPPER LE TRAVAIL EN COMMUN

En 2005, parachevant le processus de construction du Groupe entamé en 1997, SUEZ a cherché à mieux valoriser ces complémentarités en développant les échanges et le travail en commun entre filiales. A la clé, des bénéfices supplémentaires pour les clients et un avantage concurrentiel pour le Groupe. En septembre, à l'initiative de SUEZ Energy South America, plus d'une cinquantaine de collaborateurs de filiales de différentes régions du monde ont ainsi

tenu un forum destiné à partager leur expertise sur l'utilisation de la biomasse dans la production électrique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et les échanges de droits d'émission. L'objectif était de recenser les compétences du Groupe pour développer ses activités dans ce domaine. SUEZ a également renforcé son organisation sur le marché français afin de favoriser les synergies commerciales entre ses filiales dans un certain nombre de secteurs stratégiques. Parmi ceux-ci, les établissements de santé publics et privés, qui externalisent de plus en plus leurs

DESSALEMENT

UNE DOUBLE OPPORTUNITE POUR LE GROUPE

Face à l'augmentation des besoins liée à l'expansion de l'industrie, du tourisme ou de l'agriculture, de nombreux pays ont recours au dessalement d'eau de mer en grande quantité pour pallier la quasi-inexistance d'eau douce à l'état naturel. L'un des premiers acteurs sur ce marché en forte croissance, SUEZ met à profit les synergies entre ses métiers pour renouveler les capacités non seulement de production d'eau potable mais aussi d'énergie des villes et entreprises aujourd'hui en proie à d'importantes pénuries de ressources. Sa branche SUEZ Energie International (SEI) leur apporte son expertise dans le développement, le financement et l'exploitation de projets, Tractebel Engineering, filiale de SUEZ Energie Services, son savoir-faire dans l'ingénierie et la conception de centrales électriques. Très présent au Moyen-Orient, SEI a ainsi remporté en janvier 2006, à Bahreïn un contrat pour une centrale de production d'électricité et de dessalement d'eau de mer par distillation thermique. Quand elle intervient sur des stations de dessalement couplées à des centrales électriques, SEI a recours aux technologies thermiques, son cœur de métier. Cette solution permet de récupérer l'énergie provenant de la vapeur résiduelle des turbines et de la recycler pour dessaler l'eau par distillation sans consommer d'électricité. De son côté, Degrémont est reconnu comme l'un des premiers acteurs du dessalement par osmose inverse, une technologie en pleine expansion car moins gourmande en énergie que les technologies thermiques. Totalisant plus de 250 installations à travers le monde, la filiale de SUEZ Environnement a remporté en avril 2005 la conception, la construction et l'exploitation pour 25 ans d'une usine de dessalement par osmose inverse en Australie, qui fournira 140 000 m³ d'eau douce par jour à la ville de Perth. Directement issue de la complémentarité des compétences de SEI et de Degrémont, l'usine de dessalement hybride permet d'optimiser coûts et flexibilité en utilisant les deux technologies. Lorsque la demande d'électricité est faible, l'unité produit de l'eau douce par osmose inverse ; lorsque la demande est forte, elle fait appel à l'évaporation de l'eau, qui profite de l'énergie résiduelle des turbines à gaz de production d'électricité. Cette solution a notamment été déployée à Fujaïrah, aux Emirats Arabes Unis, où le Groupe a mis en service en mai 2003 la plus grande usine de ce type au monde.



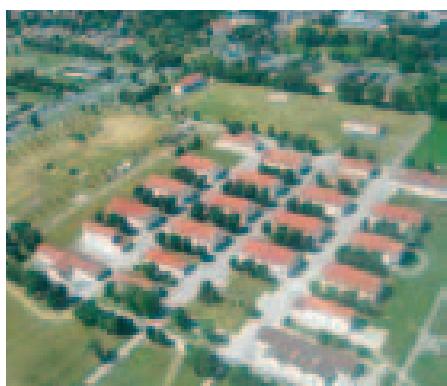
utilités. De la fourniture d'énergie au traitement des déchets, de l'eau ou de l'air, en passant par la gestion du chauffage et de la climatisation, Axima, Elyo, Electrabel, Ineo, Lyonnaise des Eaux, Seitha et SITA peuvent couvrir une large part de leurs besoins. Désormais, ces filiales s'associent en groupements pour répondre aux consultations du secteur. En menant des réflexions communes, en partageant des informations, en mutualisant leurs savoir-faire et certains investissements, elles se donnent en effet les moyens de bâtir des solutions à plus forte valeur ajoutée. Elles peuvent aussi proposer des contrats globaux de *Facility Management*, l'une des sociétés du Groupe pilotant l'ensemble des prestataires pour le compte du client. De même, Electrabel, Ineo et Elyo développent pour les collectivités locales des offres

globales de gestion déléguee des services publics associant la fourniture d'énergie et différents services, dont la gestion de l'éclairage public, avec engagement de réduction de la consommation d'électricité.

DES DELEGUES-PAYS SUR LES MARCHES CLES

A l'international, SUEZ dispose d'une organisation dédiée au développement de ses filiales et à une diffusion efficace de l'information dans le Groupe. Cette structure favorise le partage d'expertises et l'échange d'informations en animant des rencontres au niveau opérationnel et en mettant en place des outils partagés de gestion des connaissances. Elle assure également une mission de représentation auprès des autorités nationales, des institutions internationales et des organisations

professionnelles. Sur ses marchés clés, SUEZ a mis en place des Délégués-Pays pour représenter ses intérêts auprès des pouvoirs publics, des milieux économiques et des médias locaux, et apporter un appui commercial aux filiales. Les délégués animent également des Clubs-Pays servant de forums d'échange entre les filiales opérationnelles et les services du siège. Au niveau régional, le Groupe a constitué des comités autour de cinq zones : Europe centrale et orientale, Moyen-Orient et Maghreb, Afrique, Amérique latine et Asie. Ceux-ci réunissent deux fois par an les responsables commerciaux des filiales implantées dans la zone, ainsi que les Délégués-Pays pour suivre et anticiper les évolutions politiques ou économiques pouvant avoir un impact sur les marchés de la région.



ARMEE

L'EFFICACITE D'UNE REONSE COMMUNE

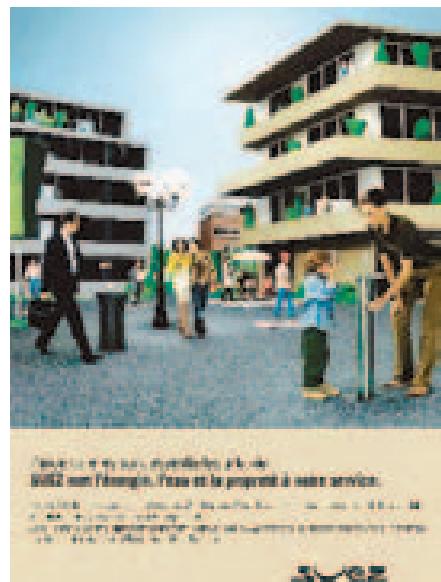
C'est une première pour l'Armée de Terre française. Le camp de Mourmelon, dans le nord-est de la France, a externalisé les activités de nettoyage du site, de gestion des déchets, la chaufferie et de traitement de l'eau. En juillet 2005, les autorités militaires ont lancé un appel d'offres sur chacun de ces postes. Elyo, SITA et Lyonnaise des Eaux ont remporté ce marché en constituant un groupement et en proposant un contrat global de *Facility Management*. CIEC, filiale d'Elyo, gère la chaufferie au charbon du site, SITA prend en charge les déchets et Lyonnaise des Eaux, la station d'épuration. Avantage : en recherchant des synergies sources d'économies entre les différents lots, ces filiales ont pu proposer un tarif compétitif. De plus, Elyo coordonne les prestations des différents intervenants et libère donc le client de cette tâche.

UNE IDENTITE DE MARQUE COMMUNE POUR UNE NOTORIETE RENFORCEE

L'année 2005 aura été celle de l'adoption de la nouvelle architecture de marque du Groupe. Cette évolution permet à chacune des filiales de capitaliser sur un drapeau commun – SUEZ – tout en conférant plus de visibilité et de lisibilité au Groupe et à ses cinq métiers.

Sur des marchés de plus en plus concurrentiels, l'un des objectifs stratégiques de SUEZ est d'affirmer son rôle d'acteur majeur dans les métiers de l'énergie et de l'environnement à l'ensemble de ses parties prenantes. Au cœur du débat : le positionnement de la marque SUEZ, qui s'accompagne d'un capital et d'une visibilité forts depuis son lancement en 2001.

Afin de capitaliser sur la notoriété de sa marque et de ses métiers, le Groupe a adopté le 15 mars 2005 une nouvelle architecture de marque pour les sociétés



détenues majoritairement. Désormais, l'identité commerciale de ces filiales est adossée au nom SUEZ, véritable porte-flambeau du modèle industriel unique du Groupe, de sa mission et de son engagement

UNE DEMARCHE GAGNANT/GAGNANT

Proches du terrain, les filiales jouissent sur leurs marchés d'une réputation d'excellence, souvent forgée depuis de nombreuses années.

L'architecture de marque de SUEZ affirme sa position d'acteur majeur sur les marchés de l'énergie et de l'environnement.

dans le développement durable. La valorisation de la marque et de ses valeurs s'inscrivait également au cœur de la première campagne de publicité institutionnelle diffusée par le Groupe à la télévision et dans les médias paneuropéens à l'automne 2005.

Sur le plan organisationnel, SUEZ a rebaptisé ses quatre branches d'activité afin qu'elles puissent porter le projet et créer une adhésion forte et mobilisatrice auprès de l'ensemble de ses 157 650 collaborateurs : dans l'électricité et le gaz, ses activités sont soutenues par SUEZ Energie Europe et SUEZ Energie International, dans les services multitechniques par SUEZ Energie Services, et dans l'eau et la propreté par SUEZ Environnement.

En associant ces entreprises à son nom, SUEZ s'enrichit de leurs compétences opérationnelles.

Leur image de marque confère au Groupe davantage de visibilité vis-à-vis de ses clients, de ses actionnaires, de ses partenaires et de ses fournisseurs.

Dans le même temps, le périmètre des métiers de SUEZ acquiert plus de lisibilité pour les publics externes.

Pour les filiales, l'association à un groupe international puissant permet d'en afficher la caution et le soutien, de s'adosser à une stratégie d'ensemble et à une solidité financière essentielle dans les métiers de long terme.

LES METIERS DE SUEZ AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS



AU SERVICE DES COLLECTIVITES



- 1 **Maison individuelle** : chauffage urbain, collecte des ordures ménagères
- 2 **Immeuble d'habitation** : éclairage collectif, chauffage urbain, entretien des chaudières, collecte sélective des déchets
- 3 **Transport ferroviaire** : alimentation électrique (caténaires, sous-stations), signalisation ferroviaire, tél'affichage
- 4 **Jardin public** : éclairage public, nettoyage des espaces verts, collecte des déchets
- 5 **Piscine publique** : traitement et analyse de l'eau, maîtrise énergétique des fluides, entretien des installations techniques
- 6 **Hôpital** : collecte des déchets des activités de soins, gestion des installations techniques, thermiques, électriques, sanitaires et incendie
- 7 **Transports urbains** (tramway, bus, métro) : système d'aide à l'exploitation et à l'information des voyageurs
- 8 Poste de transformation d'électricité distribuée aux consommateurs via un réseau de lignes aériennes et de câbles souterrains
- 9 Centre de compostage des boues résiduaires, des déchets verts et des déchets organiques
- 10 Centre de tri-recyclage des déchets ménagers et des déchets industriels non dangereux issus de la collecte sélective
- 11 Usine d'incinération et de valorisation énergétique des déchets ménagers
- 12 Centre de stockage de déchets ultimes de classe I, II ou III
- 13 Centrale de cogénération alimentant le réseau urbain de chaleur et d'électricité
- 14 Centrale hydroélectrique de barrage
- 15 Centre de stockage (château d'eau) et de distribution d'eau potable
- 16 Centre d'études et de R&D
- 17 Station d'épuration des eaux usées avant retour au milieu naturel ou recyclage
- 18 Usine de traitement et de valorisation agricole des boues provenant de la station d'épuration
- 19 Centrale électrique (TGV, nucléaire, thermique classique, biomasse...)
- 20 Usine de liquéfaction de gaz naturel
- 21 Parc éolien
- 22 Terminal gaziер avec usine de regazéification du GNL transporté par méthanière
- 23 Usine de regazéification de GNL en mer
- 24 Usine de production d'eau potable
- 25 Centrale hydroélectrique au fil de l'eau
- 26 Centre d'appels et de service client



LES METIERS DE SUEZ AU SERVICE DES ENTREPRISES



AU SERVICE DES ENTREPRISES



- 1 **Restaurant** : chauffage, climatisation, collecte des déchets industriels non dangereux
- 2 **Immeubles de bureaux** : gestion des installations thermiques et électriques, maintenance technique des équipements (ascenseurs, sprinklers, vidéosurveillance), service aux utilisateurs (nettoyage, accueil, courrier, gestion de l'espace, sécurité, téléphonie, gardiennage), collecte des déchets industriels non dangereux, facilities management
- 3 **Site industriel** : exploitation sur site des énergies et des utilités, gestion et maintenance technique des installations thermiques et électriques et des équipements
- 4 Maintenance technique des outils de production, nettoyage industriel
- 5 Unité de cogénération produisant vapeur et électricité pour le client industriel
- 6 Collecte des déchets industriels
- 7 Usine d'assainissement
- 8 Installation de traitement des effluents industriels
- 9 Installation de production d'eau de process
- 10 Centrale d'air comprimé chaud et froid pour le process industriel
- 11 **Autoroute** : signalisation, télécommunications, sécurisation des tunnels
- 12 Terminal gazier avec usine de regazéification du GNL transporté par méthanier
- 13 Usine de dessalement d'eau de mer avec centrale électrique
- 14 Usine de liquéfaction de gaz naturel
- 15 Centrale hydroélectrique de barrage
- 16 Centrale électrique (TGV, nucléaire, thermique classique, biomasse...) alimentant les clients via les lignes aériennes et câbles souterrains du réseau de transport et distribution d'électricité
- 17 Conception et construction d'une usine de production d'eau potable
- 18 Usine de traitement et de valorisation énergétique des boues provenant de la station d'épuration
- 19 Station d'épuration des eaux usées avant retour au milieu naturel ou recyclage
- 20 Usine de production d'eau potable
- 21 Centre d'études et de R&D
- 22 Centre de stockage (château d'eau) et de distribution d'eau potable
- 23 Centre d'appels et de service client
- 24 Parc éolien
- 25 Dépollution et réhabilitation de site
- 26 **Aéroport** : éclairage et nettoyage des pistes, tri bagages, passerelles d'embarquement, affichage, screening, télécommunications
- 27 Centre de compostage des boues résiduaires, des déchets verts et des déchets organiques
- 28 Centre de tri-recyclage des déchets ménagers et des déchets industriels non dangereux issus de la collecte sélective
- 29 Centre de stockage de déchets ultimes de Classe I, II ou III
- 30 Usine d'incinération et de valorisation énergétique des déchets ménagers
- 31 Centre de traitement et de dépollution des déchets industriels
- 32 Centrale hydroélectrique au fil de l'eau

	Alimentation en eau potable
	Fourniture de gaz
	Fourniture d'électricité
	Chaussage, climatisation
	Collecte des eaux usées

ACCOMPAGNER LES INDUSTRIELS FACE A LEURS DEFIS

Pour répondre aux besoins de ses clients industriels, SUEZ s'inscrit dans une démarche de partenariat. Son objectif est de les accompagner face à leurs enjeux de maîtrise des coûts et de développement durable.

Dans tous les secteurs de l'industrie, les entreprises se recentrent sur leur cœur de métier afin de gagner en compétitivité. Dans ce cadre, elles attendent des prestataires auxquels elles déléguent les tâches qu'elles assuraient auparavant elles-mêmes, un accompagnement dans la durée. Par leur nature et l'importance des investissements qu'elles nécessitent, les activités externalisées par les industriels réclament en effet des engagements sur le long terme. Les clients industriels attendent non seulement que le sous-traitant leur propose

des solutions techniques offrant le meilleur niveau de performance sur un grand nombre d'années, mais également qu'il lui garantisse une parfaite visibilité sur le plan des coûts.

A CHAQUE CLIENT SA SOLUTION

Pour apporter la réponse la plus efficace aux attentes de leurs clients, les filiales de SUEZ privilégient la mise en place de véritables partenariats autour de solutions personnalisées et de services à valeur ajoutée. C'est dans ce contexte que Michelin et Elyo ont signé en 2005

des services, maîtrise des coûts, amélioration de la productivité, optimisation des budgets de maintenance, garantie de continuité des services à la production et sélection d'un panel de fournisseurs locaux. Pour y répondre, Elyo s'appuie sur les équipes de trois autres filiales de SUEZ – Endel, Ineo et SITA – et a créé une structure dédiée, Entreprise de Services Industriels, pour assurer une gestion unique de l'ensemble des activités. La filiale a également mis en place une cellule de progrès pour l'ensemble des sites de production de Michelin et a noué des partenariats



SUEZ aide les industriels à respecter leurs obligations environnementales tout en réduisant leurs coûts.

un contrat de *Facilities Management* pour trois sites de production en France. Déjà prestataire du manufacturier en Italie, Elyo pilote désormais une palette complète de prestations sur mesure : maintenance des installations de chauffage et climatisation, des équipements électriques et mécaniques, expertise et entretien des bâtiments, manutention et intendance, management au quotidien du progrès, gestion des déchets et des espaces verts. Le cahier des charges de Michelin était exigeant : plus grande réactivité

avec des entreprises locales afin de garantir une performance et une réactivité maximales dans les interventions. C'est sur la base de tels engagements et d'une grande maîtrise des coûts qu'Electrabel a remporté en 2005 un contrat majeur auprès de Sidmar, société du groupe sidérurgique Arcelor. Pour un coût annuel fixe, la filiale construira puis exploitera à partir de 2010 une centrale électrique sur le site de Sidmar, à Gand en Belgique. Cette installation valorisera les gaz de hauts-fourneaux du sidérurgiste

40%

DE BOUES D'EPURATION
EN MOINS A TRAITER DANS
UNE USINE DE MIKO GRACE A
UNE INNOVATION D'ONDEO IS.



pour assurer une production électrique maximale de 350 MW. Parallèlement, Electrabel s'est engagée à rénover le groupe 4 de sa centrale de Rodenhuize, qui alimente actuellement Sidmar en électricité, afin de servir de réserve à la nouvelle centrale.

FAIRE RIMER ENVIRONNEMENT ET COMPETITIVITE

SUEZ accompagne également les industriels dans leur volonté de respecter leurs obligations environnementales tout en réduisant leurs coûts, comme l'illustre l'intervention d'Ondeo Industrial Solutions (Ondeo IS) sur le site de Miko, à St-Dizier dans l'est de la France. En vue d'augmenter sa productivité, l'usine de crèmes glacées

a confié à Ondeo IS un important projet d'adaptation de sa station d'épuration des eaux usées. L'objectif était de réduire la production de boues, génératrices d'une forte activité de transport et de retraitement. Après un diagnostic complet des installations existantes et une étude approfondie des besoins et contraintes, Ondeo IS a mis en œuvre une solution innovante, baptisée BioControl™. La station a été modernisée et un nouveau bassin permettant de limiter le volume des boues par une action de stabilisation des bactéries y a été construit. Depuis, la filiale fournit à Miko une prestation complète allant de l'exploitation de la station jusqu'au transport et au traitement des boues, avec une garantie contractuelle de réduction

de celles-ci. En deux ans, le volume des boues à évacuer a été réduit de 40%, assurant une économie de 175 000 euros. De même, grâce à son centre d'expertise Distrigas Gas Services, Distrigaz réalise pour le compte de ses clients des missions d'audit et de conseil visant à optimiser leur consommation d'énergie et à réduire leurs émissions de CO₂. Sur son site de production de Ghlin, en Belgique, Dayco, leader mondial des courroies de distribution automobiles, a ainsi diminué sa consommation de gaz naturel de près de 10% en un an et ses émissions de CO₂ de 300 tonnes après que les experts de Distrigas Gas Services ont effectué un diagnostic complet des installations et préconisé leur modernisation.



SECURITE

10 RECOMPENSES POUR ENDEL

Parce qu'il s'agit d'une priorité autant pour elles que pour leurs clients industriels, les filiales de SUEZ placent la sécurité des personnels et des équipements au premier rang de leur action sur les sites où elles interviennent. «Trophée Sécurité», «Bonus Sécurité» ou encore «Premier Prix de la Sécurité» : en 2005, Endel, filiale spécialisée dans la maintenance industrielle, a reçu de clients tels qu'Exxon ou Total 10 récompenses témoignant de la réalité de cet engagement. Décernés à la suite de nombreux contrôles et audits de sécurité, ces prix concernent aussi bien des opérations lourdes ponctuelles, impliquant plusieurs centaines de collaborateurs durant quelques semaines, que des contrats de maintenance dans la durée. Ainsi, Endel a été primée par l'Union des Industries Chimiques du Pas-de-Calais pour la démarche de progrès en matière de sécurité qu'elle applique auprès de plusieurs membres de cette organisation dans le cadre de contrats pluriannuels.

10%

DE GAZ ET 300 TONNES DE CO₂
ECONOMISES EN UN AN DANS
UNE USINE DE DAYCO GRACE
A DISTRIGAS GAS SERVICES.



DES PARTENARIATS «GAGNANT-GAGNANT»

Dans la même volonté d'optimiser la facture énergétique de son client Volkswagen, Tractebel Energia a conduit un audit complet sur la façon dont est consommée l'électricité qu'elle fournit aux deux usines brésiliennes du constructeur, à São Paulo. Les conclusions ont permis de révéler les améliorations à apporter tant sur les équipements eux-mêmes que dans leur utilisation. Parallèlement, la division

commercialisation de Tractebel Energia a procédé avec Volkswagen à la définition de nouveaux paramètres de flexibilité contractuelle. Ceux-ci ont permis au constructeur de réaliser des économies substantielles sur les coûts d'énergie et à Tractebel Energia de prolonger ses contrats de fourniture. Cette démarche qui voit un fournisseur d'électricité conseiller son client sur la manière de réduire sa facture a été saluée par le constructeur. Tous les ans, Volkswagen remet un prix

aux meilleurs de ses 600 fournisseurs brésiliens : Tractebel Energia a reçu l'un des 15 *Supply Awards* 2004 dans la catégorie Excellence Commerciale-Achats Généraux. Au-delà de la qualité du lien qui unit Volkswagen à Tractebel Energia, cette récompense reflète la volonté de SUEZ d'établir avec ses clients une relation de confiance, dans laquelle client et fournisseur trouvent un intérêt commun à construire ensemble un partenariat durable.



CHIMIE «VERTE»

SUEZ PARTENAIRE DU POLE DE COMPETITIVITE AXELERA

Dans le cadre de sa politique de soutien à l'innovation, l'Etat français a créé des «pôles de compétitivité», structures qui permettent, sur un territoire donné et dans un domaine technologique et scientifique précis, de fédérer autour de projets communs des entreprises, des universités et des centres de recherche publics. SUEZ est l'un des membres fondateurs du pôle de compétitivité Axelera, qui vise à développer une chimie compétitive et respectueuse de l'environnement à Lyon et dans la région Rhône-Alpes. Le programme de ce pôle de «chimie verte», dont les autres partenaires sont Arkema, le Centre National de Recherche Scientifique, l'Institut Français du Pétrole et Rhodia, comprend 12 projets de coopération technologique. SUEZ est pilote de l'un d'entre eux, dédié au traitement de l'eau. Ce projet vise à anticiper et maîtriser les conséquences des rejets liquides des activités industrielles et urbaines et à bâtir une nouvelle gestion globale des bassins versants dans la région. Il permet au Groupe et aux filiales qui y participent (Lyonnaise des Eaux, Ondeo Industrial Services, Degrémont, SITA et Elyo) de mettre en valeur leur savoir-faire en matière d'environnement et de responsabilité sociétale. Il est aussi l'occasion de renforcer les liens avec les industriels de la chimie de la région et d'être au cœur de l'un des pôles d'excellence les plus reconnus en matière de recherche et développement dans le domaine de la chimie.

AIDER LES COLLECTIVITES LOCALES A REPONDRE AUX ATTENTES DES USAGERS

Les premiers partenariats des sociétés à l'origine du Groupe avec des collectivités locales remontent au XIX^e siècle. Depuis, SUEZ a développé un savoir-faire inégalé dans la gestion déléguée des services publics, aussi bien dans les pays industrialisés que dans les pays émergents.



Dans les pays développés, la gestion des infrastructures et des services publics devient de plus en plus complexe. Répondre aux obligations environnementales et aux exigences croissantes des usagers en matière de qualité de service et de développement durable requiert en effet des compétences et des ressources financières accrues. Pour aider les collectivités locales à faire face à ces responsabilités, SUEZ leur apporte des réponses sur mesure, innovantes et compétitives. En France, en 2005, SITA France a vu le renouvellement pour cinq ans de son contrat de collecte, tri et valorisation des déchets de la Communauté de l'Agglomération du Grand Dijon. Afin de répondre au mieux aux besoins des habitants et de s'adapter à l'environnement de l'agglomération, sa filiale Franco-Suisse a proposé un service exclusif, élaborant

notamment différents scénarios pour la fréquence des tournées de collecte. De plus, tous ses véhicules de collecte bénéficient d'un système de guidage et utilisent des carburants propres. Franco-Suisse a également valorisé les synergies avec une autre filiale de SITA, Centre Est Valorisation, à laquelle le Grand Dijon a confié l'exploitation d'un nouveau centre de tri des déchets, prévue pour 2007.

PARTENAIRES FACE AUX ENJEUX DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Dans le sud de la France, Elyo aide la municipalité de Narbonne, dont elle est partenaire depuis 1988, à promouvoir des solutions énergétiques durables. En 2005, la filiale a remporté un contrat pour équiper le Palais du Travail de la ville d'une installation solaire. Le site regroupe des bureaux, une salle des fêtes,

un gymnase et une piscine. L'énergie solaire assurera le réchauffage de l'eau chaude sanitaire et le préchauffage de l'eau de renouvellement de la piscine.

Elle se substituera en partie à une énergie fossile et évitera le rejet de 40 tonnes de CO₂ par an. Parallèlement, Elyo réalise pour le Parc des Sports et de l'Amitié de la ville 13 projets environnementaux faisant appel à des énergies renouvelables : éolien, solaire (production d'électricité, d'énergie thermique, climatisation), biomasse (pour couvrir la majeure partie des besoins thermiques), électricité certifiée « verte » pour la consommation électrique quotidienne...

Avec cette vitrine technologique, Elyo et la ville de Narbonne ont l'ambition de jouer pleinement leur rôle d'acteur du développement durable et de susciter une prise de conscience dans le grand public. Toutes ces installations seront en effet accessibles aux citoyens et mises en valeur par une signalétique pédagogique. Également en France, Lyonnaise des Eaux travaille en partenariat avec les collectivités locales qui lui ont délégué la gestion des services d'eau, afin d'anticiper les risques de sécheresse. La filiale a mis en place un dispositif d'alerte national permettant une surveillance renforcée des points de production d'eau potable sensibles et propose des solutions techniques adaptées à chaque cas de figure pour remédier au manque d'eau. À Dunkerque, dans le Nord,

EN PROJET

UNE VITRINE TECHNOLOGIQUE DES ENERGIES RENOUVELABLES REALISEE PAR ELYO A NARBONNE.



et dans certains sites de la région parisienne, la nappe phréatique est par exemple réalimentée avec des eaux de rivières locales préalablement dépolluées. En accélérant le processus naturel de chargement des nappes, le procédé de réalimentation permet ainsi aux équipes de Lyonnaise des Eaux d'agir directement sur la ressource en eau.

ACCOMPAGNER LA CROISSANCE DES PAYS EMERGENTS

Croissance urbaine très rapide, fortes inégalités sociales, importants besoins d'infrastructures... Les défis auxquels sont confrontés les pays émergents pour assurer un accès équitable aux services essentiels apparaissent tout aussi complexes. Seules, les collectivités locales ne peuvent y faire

face. SUEZ leur apporte son savoir-faire, en déclinant les formules de partenariat les plus appropriées. Au Mexique, confronté à une situation de stress hydrique préoccupante, particulièrement dans le Nord, le gouvernement a fait de la gestion raisonnée de l'eau une priorité nationale. L'expertise technique de SUEZ, premier opérateur privé du pays, a permis de concrétiser cette politique publique : Degrémont a construit et exploite six installations de recyclage des eaux usées dans le pays. Inaugurée en janvier 2006, la dernière en date, l'usine de Tenorio, à San Luis Potosi, va permettre de recycler plus de 80 000 m³ d'eau par jour, tout en réduisant les coûts de traitement. Moins chère que l'eau potable, cette eau

recyclée servira aux industriels, ainsi qu'aux agriculteurs, qui pourront de ce fait diversifier leur production. De même, en Chine, où les besoins explosent, le Groupe accompagne les collectivités en développant depuis 20 ans une démarche partenariale adaptée aux attentes locales.

En 1985, SUEZ a créé une joint-venture 50/50 avec le Groupe NWS de Hong Kong : Sino-French. Cette filiale intervient dans le secteur de l'eau nouant elle-même des partenariats de long terme (de 20 à 50 ans) avec des municipalités. L'alliance est fructueuse : aujourd'hui, Sino-French gère des services d'eau dans 16 municipalités chinoises pour près de 12 millions d'habitants. En 2005, elle a signé un partenariat stratégique



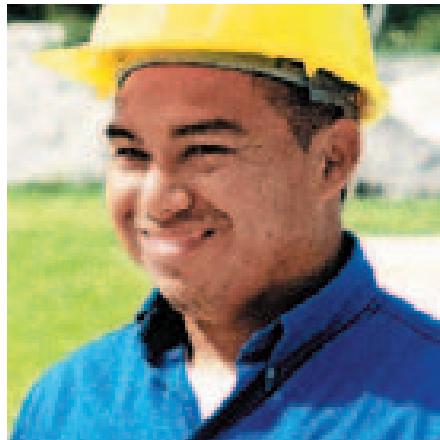
ALGER

TRANSFERT DE SAVOIR-FAIRE

En décembre 2005, SUEZ a conclu un contrat de cinq ans avec l'Office National de l'Assainissement algérien et l'Algérienne des Eaux pour remettre à niveau le service d'eau et d'assainissement d'Alger et garantir à la population des prestations satisfaisantes. Le contrat a fixé trois priorités : moderniser les systèmes d'eau et d'assainissement, améliorer le service clientèle (fiabilisation de la facturation, création de centres d'appels...), mais aussi former les 3 000 employés de la Société des Eaux et d'Assainissement d'Alger (SEAAL) et les faire adhérer au projet, condition indispensable à sa réussite. Un partenariat original, car centré sur un transfert de savoir-faire : SUEZ mettra ses compétences techniques au service du projet et formera les employés de la SEAAL, l'Etat algérien réalisant lui-même les investissements. Ce type de partenariat, qui apporte souplesse et adéquation aux besoins spécifiques des collectivités, a vocation à se développer.

80 000

M³ D'EAU RECYCLES CHAQUE JOUR PAR DEGREMONT POUR LES INDUSTRIELS ET LES AGRICULTEURS DE SAN LUIS POTOSI, AU MEXIQUE.



avec Chongqing, la ville la plus importante de l'ouest de la Chine avec 32 millions d'habitants. Cet accord la reconnaît comme partenaire privilégié de la société des eaux de la municipalité pour les projets couvrant l'ensemble du cycle de l'eau : construction et exploitation de stations de traitement d'eau, production et distribution d'eau potable, gestion

des eaux usées, gestion du service clientèle. Sur tous ces projets, Sino-French se verra accorder des opportunités de consultation privilégiées.

Pour les mener à bien, la filiale a créé une joint-venture à 50/50 avec la société des eaux de la ville. Un nouvel accord signé en avril 2006 prévoit la construction d'une usine de traitement des eaux usées

d'une capacité de 300 000 m³/jour à Tangjiatuo ainsi que la gestion pendant 25 ans du service d'assainissement des eaux pour le secteur de Jiang Bei-Yubel, dans la partie nord de Chongqing. Le fait que Sino-French y détienne déjà la concession des services d'eau depuis 2002 témoigne de la qualité des relations nouées entre Chongqing et SUEZ.



Anne-Marie SACQUET
est Directrice Générale du Comité 21,
dont SUEZ est administrateur.

> Le Comité 21 ou Comité français pour l'Environnement et le Développement durable, a été créé en 1994 afin de contribuer à la mise en œuvre, en France, de l'Agenda 21 défini lors du Sommet de la Terre de Rio, en 1992. Il réunit plus de 350 adhérents répartis en quatre collèges : entreprises, collectivités, associations, établissements publics et médias. SUEZ en est membre et administrateur depuis sa création.

En savoir plus : www.comite21.org

POINT DE VUE

VERS UNE CONCERTATION PLUS ETROITE ENTRE PARTIES PRENANTES

«Développement durable oblige, le dialogue des collectivités avec les entreprises et, notamment, les délégataires de services publics, doit aller au-delà des liens institutionnels et des relations clients/fournisseurs habituels. Soucieuses d'assurer la sécurité sanitaire des citoyens et de préserver l'environnement, les collectivités expriment en effet de nouvelles attentes. Plusieurs métropoles françaises envisagent ainsi d'interdire leur centre aux véhicules les plus polluants et pourraient par exemple introduire des clauses imposant l'usage de véhicules propres dans leurs contrats de gestion déléguée. De même, les attentes des entreprises face aux collectivités évoluent. Pour limiter les émissions de CO₂ liées à leurs activités, certains groupes conditionnent toute nouvelle implantation, à la desserte du site par des transports collectifs. De plus en plus, entreprises et collectivités engagent donc des réflexions autour d'objectifs de performance communs fondés sur les enjeux du développement durable. Ce mouvement reste certes embryonnaire et devra s'ouvrir à l'ensemble des parties prenantes pour être efficace. Maîtriser le coût croissant du traitement des déchets exige par exemple une concertation entre tous les acteurs concernés – industriels, distributeurs, collectivités, entreprises de traitement, mais aussi consommateurs – et suppose plus qu'un simple dialogue. Il s'agit d'aboutir à des contrats de performance engageant chaque partie, comme certains fournisseurs d'énergie en proposent aux collectivités pour réduire leur consommation. Tous les membres adhérents du Comité 21 sont conscients de la nécessité de cette évolution stratégique et managériale.»

UN DIALOGUE CONSTRUCTIF AVEC TOUS LES CLIENTS

Afin de mieux satisfaire ses clients, SUEZ a fait de la proximité avec eux une priorité. Une volonté concrétisée par la mise en place de nombreux outils de communication avec les entreprises, les collectivités locales et les particuliers. Mais aussi par une écoute attentive des préoccupations de la société civile, auxquelles doivent répondre les élus.

SUEZ s'attache depuis toujours à nourrir un dialogue transparent et constructif avec ses clients. Entre autres finalités : mieux répondre à leurs attentes et leur délivrer la meilleure qualité de service. Pour cela, les filiales réalisent notamment des enquêtes de satisfaction. En 2005, Elyo a interrogé 2 300 entreprises et collectivités auxquelles elle délivre des services énergétiques. Ce sondage lui a permis de mesurer la satisfaction globale de ses clients, qui lui ont décerné une note de 7,06 sur 10, et d'identifier des marges de progrès : mieux les informer sur les prestations réalisées dans leurs sites, améliorer le suivi des réclamations... En 2006, Elyo réalisera une nouvelle enquête pour mesurer le

chemin parcouru, l'objectif étant de parvenir à une note de 8,06 sur 10 pour fin 2007.

LE PARTAGE D'EXPERTISE PAR INTERNET

Le Groupe multiplie aussi les supports destinés à partager son expertise avec les clients. Aux Etats-Unis, SUEZ Energy Resources North America, filiale de commercialisation d'électricité, propose aux entreprises des produits et services complexes qui nécessitent un effort important de communication. Ses clients étant dispersés sur l'ensemble du territoire, elle a mis en place un outil Internet pour organiser des «séminaires virtuels» auxquels ils peuvent participer de leurs lieux

sur son offre, ses services et des conseils pour réduire la consommation d'énergie. Cette politique de dialogue ne se limite pas aux clients directs. SUEZ développe également des relations de proximité avec les clients finaux des services publics dont les collectivités locales lui délèguent la gestion. Au Maroc, Lydec, qui assure l'alimentation en électricité et en eau à Casablanca, publie un trimestriel, «Lydec & vous», fournissant aux particuliers des informations sur la facturation, la maîtrise de la consommation ou encore des conseils de sécurité. En France, Lyonnaise des Eaux diffuse son magazine «L'eau et vous» auprès de quatre millions de ménages.

Fondé sur des valeurs d'écoute, de transparence et de proximité, le dialogue que nous SUEZ avec ses clients contribue à renforcer son ancrage territorial.

de travail, minimisant ainsi leurs frais de déplacements. Le site contient également l'actualité du secteur de l'électricité pratiquement en temps réel, permettant aux clients de réagir proactivement aux évolutions du marché. La plupart des filiales du Groupe publient des journaux pour leurs clients. En Belgique, Electrabel communique par exemple auprès des grands comptes et PME via des supports ciblés, contenant notamment des explications

Décliné en une trentaine d'éditions locales, il les informe sur la ressource en eau dans leur région, sa qualité, son traitement, etc. Pour simplifier la vie des consommateurs, la filiale multiplie également les services personnalisés. En 2005, elle a ouvert une agence clientèle en ligne pour payer ses factures, déposer l'index de son compteur d'eau ou encore demander un devis de travaux de raccordement au réseau d'eau ou d'assainissement.

**8,06
sur 10**

NOTE DE SATISFACTION
CLIENT VISEE PAR ELYO
FIN 2007.





En partenariat avec Météo Consult (Groupe Prosodie), elle a aussi lancé Météo Jardin, un service pour optimiser l'arrosage de son jardin : chaque jour, les abonnés reçoivent des e-mails ou des SMS préconisant une intensité et une durée d'arrosage calculées en fonction de leurs plantations et des prévisions météorologiques.

DES ENQUETES POUR SONDER L'OPINION PUBLIQUE

Au-delà de ce dialogue avec le client final, SUEZ se soucie des attentes de la société civile. Ainsi, SITA Agora, filiale chargée de la réhabilitation et de la reconversion

du site français de l'ancienne usine Metaleurop Nord, informe régulièrement la population locale et la presse du déroulement du projet, via sa lettre «Les Echos d'Agora».

Dans un même ordre d'idées, SITA France a mené en 2005 des enquêtes qualitatives et quantitatives sur la façon dont les Français percevaient les activités de traitement des déchets. Leurs réponses révélaient une grande méconnaissance de ce secteur et de ses enjeux. Un diagnostic qui servira à bâtir une campagne de communication grand public pour mieux expliquer l'importance de cette

activité et lever les craintes exprimées par les riverains lors de l'installation d'un nouveau site de traitement. De son côté, Lyonnaise des Eaux a réalisé un sondage sur les attentes des Français en matière de protection de l'eau. Ses résultats ont nourri les réflexions d'un colloque consacré aux nouvelles exigences que posent les questions d'environnement et de santé en matière d'assainissement, auquel ont participé plus de 200 élus et décideurs locaux. En se plaçant ainsi à l'écoute des citoyens, le Groupe aide d'autant plus les collectivités locales à mieux répondre aux préoccupations de leurs administrés.

ASSAINISSEMENT

REPONDRE AUX ATTENTES DES CITOYENS

Selon un sondage Lyonnaise des Eaux-CSA mené en octobre 2005, 89% des Français se disent préoccupés par la pollution de l'eau. Ce constat interpelle autant les délégataires de services publics que les collectivités locales. Sachant que 40% des eaux rejetées dans le milieu naturel en France ne sont pas conformes à la législation européenne, les délégataires s'attachent plus que jamais à proposer des solutions et les pouvoirs publics à définir les outils réglementaires et financiers nécessaires à leur mise en œuvre rapide. Signe des temps, le contrat signé en novembre 2005 entre Lyonnaise des Eaux et la municipalité de Vallauris Golfe-Juan, sur la Côte d'Azur, a pour premier objectif de répondre à des enjeux environnementaux locaux. Lyonnaise des Eaux construira ainsi, en partenariat avec Degrémont, une station d'épuration permettant à la ville de faire face au doublement de sa population durant l'été et de contribuer à la protection du littoral. La nouvelle usine sera exploitée pendant 20 ans par Lyonnaise des Eaux, qui assurera la conformité des eaux rejetées avec les normes européennes. De plus, elle s'intégrera parfaitement dans le paysage puisqu'elle sera enterrée à 80%.

Egalement chargée de la gestion du service d'assainissement, Lyonnaise des Eaux prendra en charge 18,8 millions des 29,7 millions d'euros d'investissement du projet, l'Agence de l'Eau et le Conseil Général des Alpes-Maritimes finançant le reste. Afin d'impliquer les citoyens dans la prise en compte des enjeux de la ressource en eau et de la préservation de l'environnement, Lyonnaise des Eaux et la municipalité comptent mener l'ensemble du projet en concertation avec les associations, riverains et représentants d'usagers.

EN BREF

LES FRANÇAIS IGNORENT A PEU PRES TOUT DES DIFFERENTS TYPES DE TRAITEMENT DES DECHETS. ENQUETE TNS SOFRES POUR SITA, 2005.

REDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Depuis sa création, SUEZ mène une politique environnementale volontariste, en s'appuyant sur une organisation de plus en plus solide. En 2005, ses indicateurs environnementaux ont encore progressé.

SUEZ poursuit le renforcement de son organisation environnementale. Relayé sur le terrain par un réseau de coordinateurs environnementaux, le Groupe requiert de ses filiales qu'elles déplient leur politique environnementale en fonction des impacts de leurs activités, des conditions économiques dans lesquelles elles opèrent et des attentes des parties prenantes. Fin 2005, les entités ayant publié une déclaration d'engagement environnemental représentaient 90,2% du chiffre d'affaires pertinent du Groupe en termes d'impacts sur l'environnement, contre 83,7% en 2004 (valeur révisée). Ces engagements peuvent

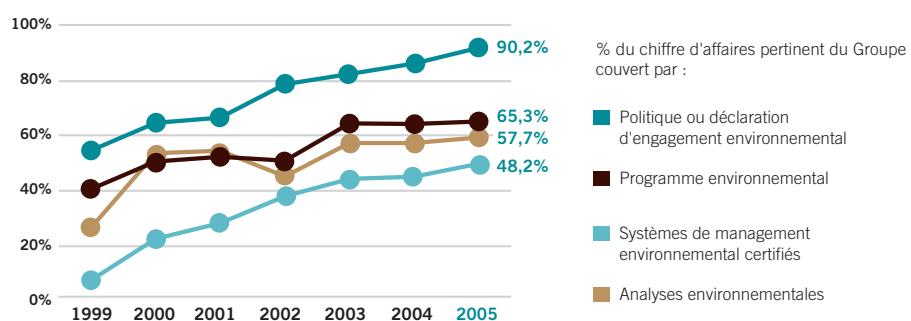
conduire à la mise en place de systèmes de management environnemental (SME) reposant sur une documentation, un ensemble complet de procédures et des objectifs définis dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Si le contexte économique et environnemental le justifie, les SME peuvent, de plus, faire l'objet d'une certification externe (ISO, EMAS ou autres certifications locales). Au 31 décembre 2005, 48,2% du chiffre d'affaires pertinent du Groupe étaient couverts par des SME certifiés, contre 43,5% fin 2004. Lorsque la mise en place d'un système certifié ou enregistré n'est pas justifiée

économiquement (par exemple, pour les installations en fin de vie), les entités sont incitées à définir un système interne de gestion, garantissant la prise en compte correcte de l'environnement dans leur stratégie. Certaines ont ainsi jugé plus opportun d'élaborer leurs propres standards et de les faire reconnaître en interne. Fin 2005, 139 systèmes de ce type couvraient quelque 630 sites.

L'ENVIRONNEMENT, PARTIE INTEGRANTE DU MANAGEMENT

SUEZ a fait du reporting environnemental un véritable outil de management, étroitement lié au reporting sur

DES PERFORMANCES MANAGERIALES EN PROGRES CONTINU



+18%

PLUS DE 2,6 MILLIARDS D'EUROS : MONTANT DES DEPENSES ENVIRONNEMENTALES DE SUEZ EN 2005, EN HAUSSE DE 18% PAR RAPPORT A 2004.



la performance opérationnelle. Il permet au Groupe de suivre de près l'évolution des indicateurs environnementaux dans tous ses métiers. Les résultats, qui sont restitués aux managers opérationnels, montrent les progrès accomplis et les voies d'amélioration, tout en donnant lieu à des études comparatives (benchmarking) entre entités du Groupe exerçant des activités comparables.

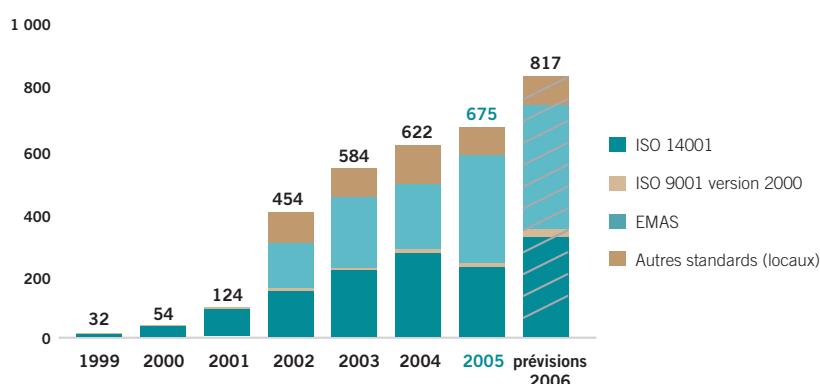
Portée par la direction générale de SUEZ, cette politique est animée sur le terrain par les équipes opérationnelles. Les services du siège et des branches réalisent des audits environnementaux pour vérifier le respect de la réglementation environnementale dans les entités et évaluer les risques environnementaux majeurs. Les aspects organisationnels sont, quant à eux, contrôlés dans le cadre d'audits dits

de niveau 1, intégrés dans le programme global des départements d'audits internes. Parallèlement, SUEZ a lancé une démarche d'auto-évaluation de la maturité des systèmes de gestion de l'environnement de l'ensemble du Groupe, qui, à terme, permettra d'identifier les axes de la politique environnementale à renforcer. Dès 2001, le Groupe s'était par ailleurs engagé dans une démarche progressive de vérification par ses Commissaires aux Comptes des indicateurs environnementaux et sociaux qu'il publie, afin de garantir leur transparence et leur fiabilité. Grâce à l'amélioration continue de la qualité des données et du système de remontée d'informations, ainsi qu'à l'extension du périmètre sur lequel ont porté les travaux de vérification, les Commissaires aux Comptes ont aujourd'hui élargi la portée de leur avis à l'ensemble du Groupe.

MOINS D'EMISSIONS ATMOSPHERIQUES ET DE DECHETS

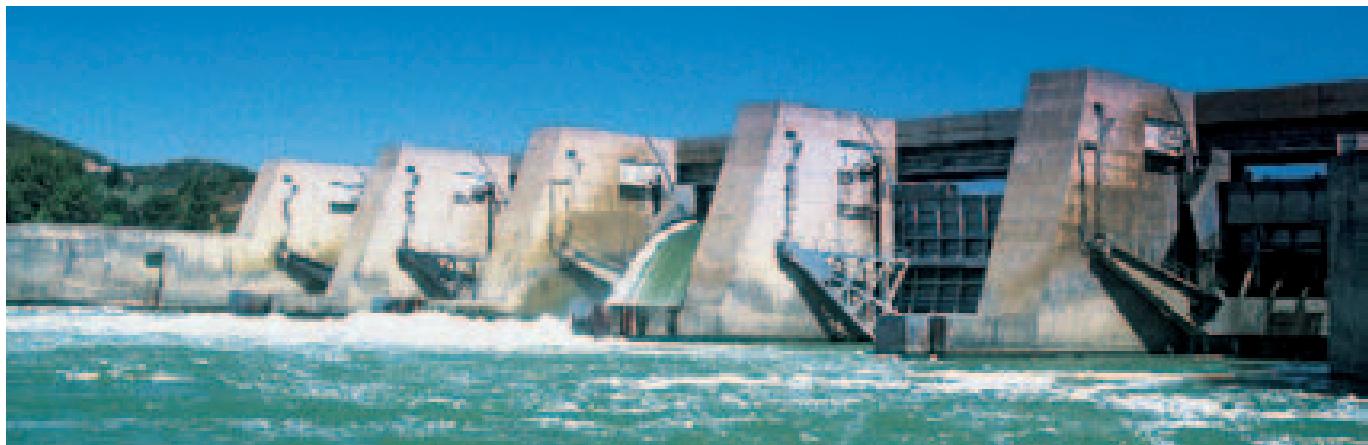
Le Groupe veille à réaliser les investissements nécessaires pour mettre ses installations en conformité avec la législation et va même au-delà lorsqu'une réduction supplémentaire des impacts environnementaux est compatible avec la gestion économique de l'activité. En 2005, ses dépenses environnementales (dépenses courantes et dépenses d'investissement confondues) se sont ainsi élevées à plus de 2,6 milliards d'euros, en augmentation de 18% par rapport à 2004. Cette politique environnementale volontariste porte ses fruits. En 2005, grâce à l'amélioration de l'efficacité énergétique de ses installations de combustion, à la mise en place de nouveaux filtres et à la combinaison raisonnée des différents combustibles utilisés, SUEZ a réduit ses émissions de dioxyde de carbone (3%) et, surtout, d'oxyde d'azote (12%), de dioxyde de soufre (17%) et de poussières (plus de 40%). De plus, les choix technologiques et l'expertise développée par le Groupe (nucléaire, hydraulique, capture du méthane, etc.) ont évité le rejet de quelque 60 millions de tonnes de CO₂. De même,

675 SYSTEMES DE MANAGEMENT CERTIFIES OU ENREGISTRES



-12%

EN 2005, LE GROUPE A REDUIT SES REJETS D'OXYDE D'AZOTE DE 12%, SES EMISSIONS DE DIOXYDE DE SOUFRE DE 17%, ET CELLES DE POUSSIÈRES DE PLUS DE 40%.



les volumes de déchets dangereux et non dangereux (résidus de combustion, sous-produits d'incinération et résidus de lavage des fumées) ont baissé de 9% pour les cendres volantes, de 7% pour les mâchefers et de plus de 30% pour les sous-produits de désulfuration. A l'inverse, les volumes de déchets et sous-produits valorisés (à l'exception des boues) ont augmenté de 4%.

PROTEGER LA RESSOURCE EN EAU

SUEZ s'implique aussi activement dans la protection de la ressource en eau. En France, le déficit pluviométrique accumulé depuis la période hivernale 2004-2005 a affecté le remplissage des réservoirs naturels, le débit des cours d'eau et

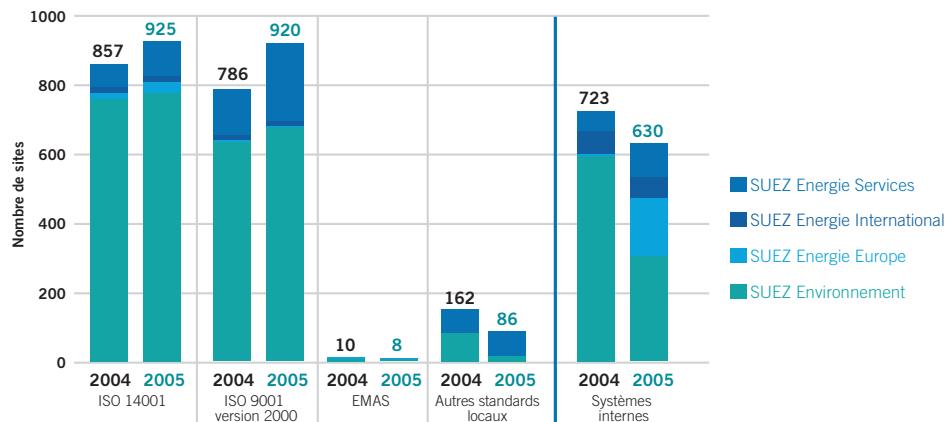
la recharge des nappes souterraines. Lyonnaise des Eaux a donc mis en place un dispositif d'alerte national, véritable outil de surveillance renforcée des points sensibles de production d'eau potable, qui consolide tous les 15 jours les informations locales recueillies sur chacune de ses exploitations. Grâce à ce dispositif et à ses relations quotidiennes avec ses différents partenaires, la filiale peut anticiper toute situation délicate et proposer aux collectivités locales des solutions techniques.

Afin de sécuriser l'alimentation en eau du Grand Dijon, Lyonnaise des Eaux et le Syndicat Mixte Dijonnais ont ainsi pris la décision de diversifier les sources d'approvisionnement des communes en faisant appel à une ressource naturelle

supplémentaire de première importance : la nappe de Dijon Sud, qui représente 20 millions de m³. Exploiter cette nappe nécessitait de reconquérir la qualité de ses eaux. Pour cela, Lyonnaise des Eaux a conçu, financé et réalisé une usine à Marsannay-la-Côte. Inaugurée en décembre 2005, cette installation, dont elle assure l'exploitation, remplit une double fonction. En temps normal, elle produit de l'eau potable en traitant la ressource au moyen de filtres à charbon actif, qui retiennent les éventuels pesticides et éliminent les composés organiques responsables des goûts et des odeurs. En cas de pollution, l'usine stoppe la production d'eau potable et fait appel à une technologie innovante pour accélérer le processus de régénération

NOMBRE DE SITES COUVERTS PAR DES SYSTEMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

> 1939 sites couverts par des systèmes certifiés et 630 par des systèmes internes.



EN PROJET

SUEZ REALISE LA CARTOGRAPHIE DE SES INSTALLATIONS PROCHES DE SITES NATURELS SENSIBLES AFIN D'IDENTIFIER ET MAITRISER LEURS IMPACTS SUR LA FAUNE ET LA FLORE.



naturel de l'eau de la nappe : l'eau polluée est traitée par un procédé d'aération contrôlée, appelé «stripping», puis, une fois propre, retourne dans le milieu naturel par le réseau pluvial. Pour détecter suffisamment tôt toute pollution éventuelle, l'eau de la nappe est contrôlée 24 heures sur 24 par une station d'alerte. Parallèlement, différentes actions préventives ont été menées auprès des industriels et agriculteurs de la région, afin de réduire les risques de pollution. Cette usine, qui, à terme, produira 2 millions de m³ d'eau potable par an, s'inscrit dans la politique de développement durable du Syndicat Mixte du Dijonnais et dans le contexte de la Directive Cadre

Européenne sur l'Eau, qui vise à reconquérir la qualité de l'eau et des milieux aquatiques à l'horizon 2015.

MIEUX PRESERVER LA BIODIVERSITE

La politique environnementale du Groupe comporte également un volet important consacré à la préservation de la biodiversité. La variété des espèces animales et végétales fournit en effet des ressources essentielles à la vie (nourriture, énergie, médicaments...). Pour SUEZ, elle est aussi source de matières premières : la biodiversité contribue notamment à la qualité des ressources en eau, à la biodégradation des déchets ou à la production d'énergie à partir

de biomasse. Lors de la conception du gazoduc traversant les Andes du nord de l'Argentine au nord du Chili, Gasoducto Nor Andino (GNA), filiale argentine de SUEZ, a par exemple travaillé en partenariat avec des organisations non gouvernementales comme Fundacion Vida Silvestre, membre du World Wildlife Fund, et Greenpeace Argentina pour réduire l'impact environnemental du projet. Depuis, GNA a financé de nombreuses actions destinées à préserver l'écosystème et la biodiversité de la région. Elle a notamment acheté 8 000 ha annexés au Parc National Baritú et 6 000 ha pour créer un nouveau parc. De son côté, Electrabel a contribué au retour du faucon



TRAITEMENT DES DECHETS DES INCINERATEURS PROPRES

Transposée en France en 2002, la Directive Européenne sur l'Incinération des déchets (Directive n° 2000-76-CE) est entrée en vigueur le 28 décembre 2005. Elle a considérablement réduit les seuils d'émission de polluants des incinérateurs. Désormais, les 130 incinérateurs français rejettent moins de 20 g de dioxines par an, contre 100 g pour la combustion domestique du bois. Novergie avait anticipé cette évolution en initiant, dès 1997, un vaste programme de modernisation de son parc, comprenant 41 installations. Fin 2004, près de 75% de ses usines d'incinération étaient déjà équipées de systèmes de traitement des dioxines. Qu'il s'agisse de réduction des rejets de dioxines, d'équipements de métrologie, de détection des matières radioactives ou de maîtrise des rejets liquides, la filiale a adopté les meilleures technologies disponibles. Les incinérateurs respectant ces normes ne figurent plus au premier plan des préoccupations réglementaires en matière de qualité de l'air. Les performances de dépollution sont telles que de nouvelles restrictions n'apporteraient plus de progrès notables.

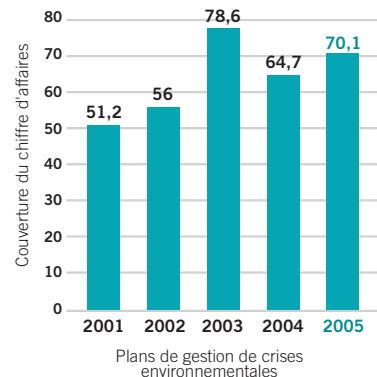
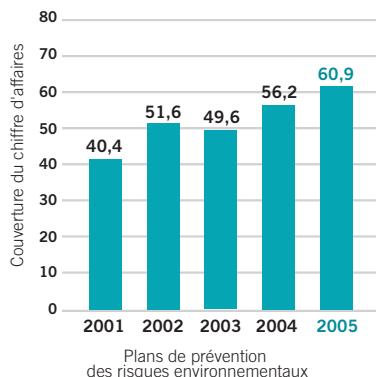
pèlerin en Belgique et aux Pays-Bas, en signant un accord avec le Fonds d'Intervention pour les Rapaces (FIR) et en finançant la construction de nichoirs placés sur les parois des tours de refroidissement de ses centrales électriques ou sur certaines cheminées. En 2005, la Belgique comptait environ 320 faucons pèlerins, dont 200 nés dans des nichoirs conçus par le FIR.

Aujourd'hui, cette démarche de préservation

de la biodiversité s'intensifie. Lors de nouveaux projets de production d'énergie, d'eau potable, de gestion des déchets ou des eaux usées, la législation européenne demande de plus en plus la réalisation d'études d'impact, présentant notamment la liste des espèces et biotopes éventuellement menacés et proposant des mesures de compensation. De plus, d'ici à 2007, les pays européens doivent

transposer en droit national la Directive sur la Responsabilité Environnementale et la Réparation des Dommages. Celle-ci instaure de nouvelles obligations de prévention ou de réparation pour les exploitants d'installations ayant un impact sur l'environnement, et particulièrement sur les sites du réseau Natura 2000, identifiés pour la rareté ou la fragilité des espèces animales ou végétales et de leur habitat.

DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX DE MIEUX EN MIEUX MAITRISES



> La gestion des risques environnementaux et industriels est composée de deux modules : les plans de prévention des risques environnementaux et les plans de gestion des crises environnementales. Ceux-ci constituent un volet essentiel de la gestion environnementale au sein du Groupe et sont souvent intégrés au niveau local dans des plans de gestion globale des risques et des crises.



REPUBLIQUE TCHEQUE

UN CHANTIER DE DEPOLUTION EXEMPLAIRE

En janvier 2006, SITA CZ, filiale de SUEZ en République Tchèque, a donné le coup d'envoi d'un très important chantier de dépollution. En ligne de mire : le complexe chimique de Spolana, près de Prague, pour le traitement de 35 000 tonnes de déchets hautement contaminés en dioxines issues de la production industrielle de pesticides (plus de 1 000 fois le taux maximal toléré par l'organisme, selon les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé). Défi technologique et environnemental, ce chantier est réalisé en partenariat avec la société britannique TCSR, l'un des spécialistes mondiaux des technologies de dépollution. Il fait appel à des moyens exceptionnels, l'objectif étant d'éviter toute fuite de polluants et d'assurer la sécurité des quelque 160 ouvriers travaillant sous scaphandre, et des populations locales. Ainsi, SITA CZ a installé une couverture métallique de 6 000 m² pour abriter une unité de dépollution et enfermer, sous atmosphère confinée, les bâtiments à démolir et les terres polluées. Le traitement met en œuvre un procédé de décomposition chimique des molécules de dioxines utilisé pour la première fois en Europe, qui permet d'obtenir, en fin de réaction, du sel, de l'eau et du carbone. En décembre 2008, le site sera restitué nu et sain.



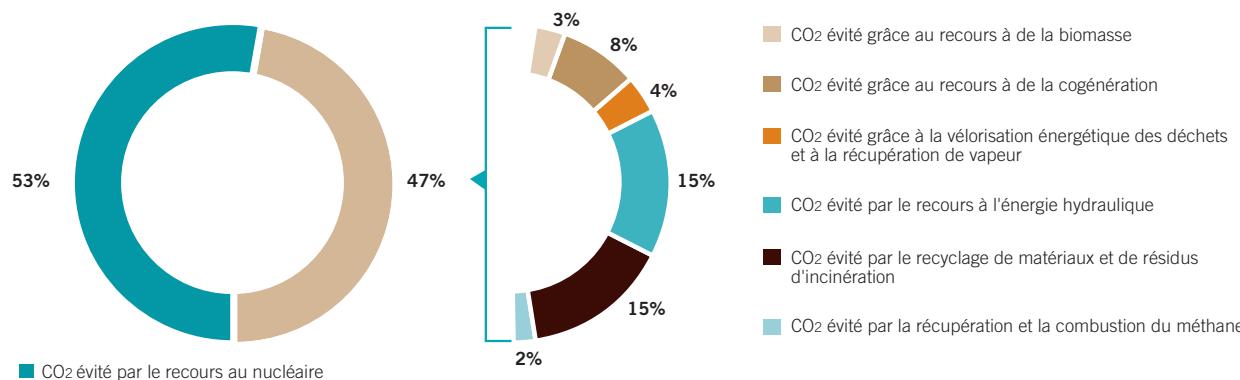
METTRE DES INDICATEURS EN PLACE

Dans les métiers de SUEZ, cette directive concerne les unités de production d'énergie de plus de 20 MW et les centres de traitement des eaux usées et des déchets. Le Groupe réalise donc une cartographie des installations proches de sites naturels sensibles. Hormis les parcs éoliens et les barrages, la plupart de ses unités de production d'énergie ne le sont pas.

En revanche, la majorité des 4 000 centres de traitement ou d'incinération des déchets, des centres de traitement d'eau et des stations d'épuration que SUEZ compte dans l'Union Européenne se trouvent à proximité de sites Natura 2000. Il s'agit donc d'identifier les risques que ces installations font encourir aux espèces végétales et animales sensibles, de mettre en place des actions de prévention ou de réparation

et d'introduire des indicateurs de suivi de la biodiversité dans le reporting environnemental. Ces indicateurs, dont la définition présente des aspects complexes, seront propres aux métiers de SUEZ, tout en restant apparentés aux travaux en cours dans le cadre des programmes européens Natura 2000 et de l'IUCN (l'Union Mondiale pour la Nature) et du GRI (Global Reporting Initiative) au niveau mondial.

PLUS DE 61 MILLIONS DE TONNES DE GAZ A EFFET DE SERRE EVITÉS



> En 2005, les choix technologiques et l'expertise de SUEZ ont évité le rejet de 62 millions de tonnes de CO₂ équivalent dans l'atmosphère. Le recours au nucléaire économise à lui seul plus de 32 millions de tonnes⁽¹⁾ de CO₂ par an. Le reste est évité grâce à l'utilisation d'énergies renouvelables (éolien, biomasse, hydraulique), à la valorisation énergétique des déchets et à la récupération de la vapeur produite, utilisée pour alimenter des réseaux de chaleur urbains ou industriels, à l'efficacité énergétique des unités de cogénération (voir page 84), à la récupération et à la combustion du méthane issu des décharges, dont le pouvoir de réchauffement global est 21 fois supérieur à celui du dioxyde de carbone, et au recyclage de matériaux et de résidus d'incinération, qui évite le CO₂ rejeté lors de la production de produits équivalents.

(1) En appliquant le coefficient d'émissions retenu par Foratom.

UNE GESTION RESPONSABLE DES EMISSIONS DE CARBONE

En s'impliquant très tôt dans l'atteinte des objectifs du Protocole de Kyoto, entré en vigueur en 2005, SUEZ a fait de la réduction des émissions de gaz à effet de serre une partie intégrante de sa stratégie.

Clé de voûte de la lutte contre le réchauffement climatique, le Protocole de Kyoto est entré en vigueur en février 2005. L'application de ce programme mondial de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) diffère selon les Etats qui l'ont ratifié. Pour les pays industrialisés (dits «pays de l'annexe I»), elle se traduit par l'obligation d'établir l'inventaire de leurs émissions et par des objectifs contraignants de réduction.



ENTREE EN VIGUEUR DE LA DIRECTIVE SEQEN

Dans l'Union Européenne, le Système Européen de Quotas d'Emissions Négociables (SEQEN), en place depuis janvier 2005, est une des mesures phares devant permettre aux Etats membres d'atteindre leur objectif de réduction. Ce système s'applique aux sites industriels fortement émetteurs de dioxyde de carbone (production d'électricité, chaleur, métaux ferreux, ciment, papier, etc.). Dans chaque pays, un Plan National d'Allocation de Quotas (PNAQ) leur attribue des quotas d'émissions de CO₂ (un quota égale une tonne de CO₂). Lorsqu'un opérateur dépasse ses quotas, il peut acheter la différence à une entreprise ayant émis moins de CO₂ qu'elle n'y était autorisée. A défaut, il paie une amende.

Pour l'instant, les PNAQ concernent la période 2005-2007. Des plans fixant de nouveaux objectifs de réduction des émissions pour la phase 2008-2012 devront être soumis à la Commission Européenne en juin 2006.

Les pays de l'Union doivent aussi transposer dans leurs droits nationaux la Directive Projets, complémentaire de SEQEN, grâce à laquelle leurs entreprises pourront bénéficier des mécanismes dits «de projet» prévus dans le cadre du Protocole de Kyoto : le Mécanisme de Développement Propre (MDP) et la Mise en Oeuvre Conjointe (MOC). Ces outils permettent

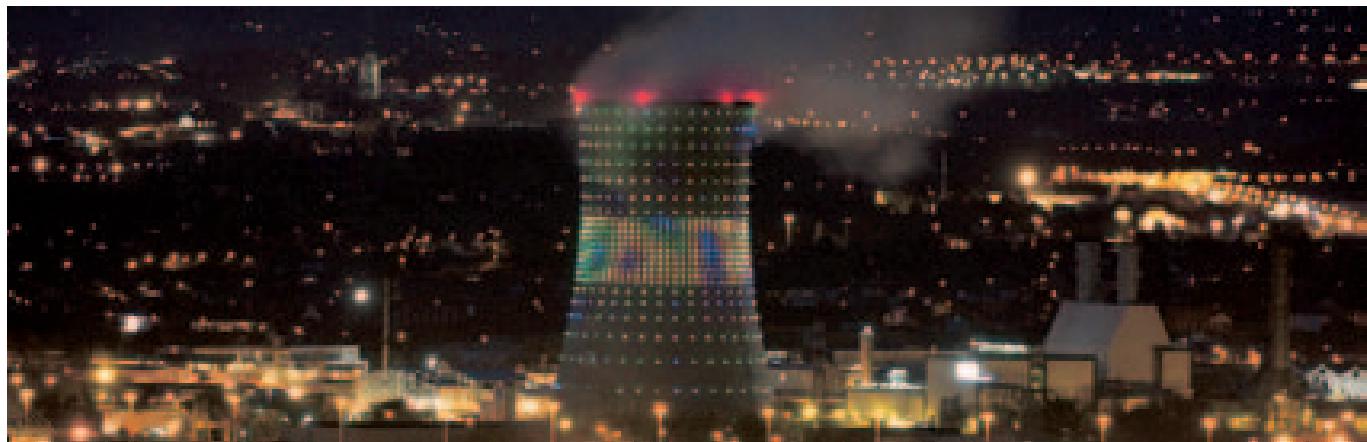
à une entreprise d'un pays industrialisé d'investir dans un projet réduisant les émissions de GES, ceci dans un pays en développement (MDP) ou dans un autre pays industrialisé (MOC), principalement en Europe de l'Est et en Russie. En échange des réductions d'émissions obtenues, l'entreprise bénéficie de crédits d'émissions, qui, à partir de 2008, pourront l'aider à atteindre ses objectifs dans le cadre du système SEQEN. Fin 2005, seule une minorité d'Etats membres avait décliné la Directive Projets dans leur droit national. Tous les pays n'ont pas ratifié le Protocole de Kyoto. Les Etats-Unis, en particulier, ne l'ont pas signé, mais certains Etats américains pourraient, à l'avenir, adopter des réglementations contraignantes.

100 SITES SOUMIS A DES QUOTAS

Présent à l'international et émetteur de GES par la nature de ses métiers, SUEZ est très concerné par toutes ces mesures et les évolutions à venir, qui constituent à la fois une contrainte et une opportunité, puisque ses filiales de services énergétiques ont pour objectif d'aider leurs clients à réduire leurs émissions. Le Groupe les a anticipées en s'impliquant dans l'atteinte des objectifs du Protocole de Kyoto bien avant son entrée en vigueur. Principalement dues à la production d'énergie, ses émissions de GES baissent ainsi régulièrement

2005

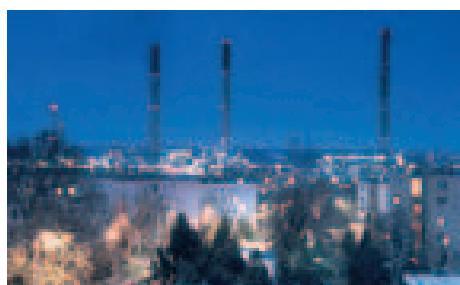
LES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE
DU GROUPE SOUMISES A LA DIRECTIVE
EUROPEENNE ONT ETE EQUIVALENTEES
AUX QUOTAS ALLOUES.



et ont encore diminué de quelque 3% en 2005. Le bouquet énergétique du Groupe fait en effet largement appel à des énergies non émettrices de GES (hydraulique, nucléaire, énergies renouvelables - voir page 16) et à des technologies permettant d'éviter des émissions (voir page 84). Actuellement, plus d'une centaine des sites de SUEZ sont soumis à la directive SEQEN : réseaux de chaleur, unités de combustion externalisées par des industriels et centrales électriques fonctionnant au charbon ou au gaz. Conformément à la réglementation,

leurs émissions de CO₂ font l'objet d'un dispositif de surveillance et de déclaration. Le bilan 2005 de leurs émissions de CO₂ n'a pas dépassé les quotas attribués. Par ailleurs, SUEZ poursuit ses efforts pour réduire leurs émissions (transformation de centrales à gaz classique en centrales à turbines gaz-vapeur, ou TGV, à plus haut rendement, co-combustion de charbon et de biomasse...). En prévision d'un durcissement des objectifs de réduction, le Groupe investit également dans des recherches sur le stockage du carbone (voir encadré).

Six installations de Fluxys (dont le terminal de gaz naturel liquéfié de Zeebrugge et le site de stockage souterrain de gaz naturel à Loenhout) ont fait l'objet d'une demande de dérogation pour la première période d'application du système SEQEN. En 2004 et 2005, en collaboration avec Tractebel Engineering, la filiale a mis en place un système de surveillance de leurs émissions. A la suite de l'audit énergétique réalisé entre 2004 et 2005 (désormais reconduit tous les quatre ans), elle a également adopté des mesures de réduction de leurs émissions.



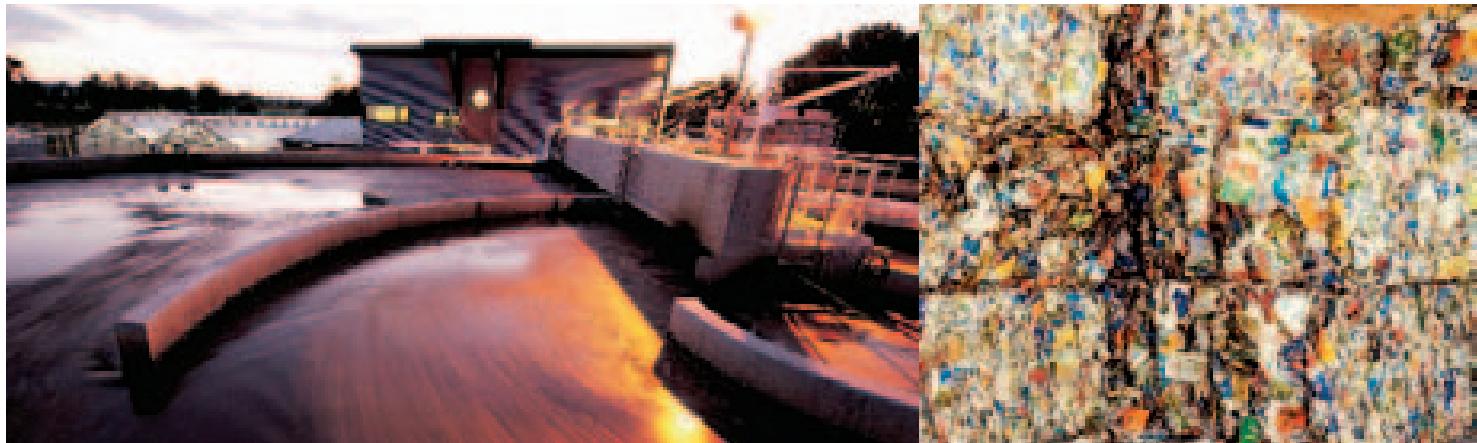
RECHERCHE

CAPTURER ET STOCKER LE CARBONE

Fin 2005, SUEZ et Electrabel ont entamé l'élaboration d'un programme conjoint pluriannuel de recherche et de démonstration sur la capture et le stockage du CO₂. Ce programme bénéficiera en régime d'un financement d'environ 5 millions d'euros par an. A terme, la technologie de capture et stockage des émissions de CO₂ doit permettre au Groupe de sécuriser les investissements en nouvelles capacités de production utilisant du charbon dans un contexte de contrainte carbone allant en s'accroissant. Son objectif est de maintenir la flexibilité qui caractérise aujourd'hui son parc de production d'électricité.

EN BREF

- **376 PARTIES PAR MILLION EN VOLUME : CONCENTRATION ACTUELLE DU CO₂ DANS L'AIR. ELLE N'ETAIT QUE DE 315 PPMV EN 1958.**
- **EN 2010 : DANS LE CADRE DU PROTOCOLE DE KYOTO, L'EUROPE DOIT AVOIR REDUIT SES EMISSIONS DE GES DE 8% PAR RAPPORT A 1990.**



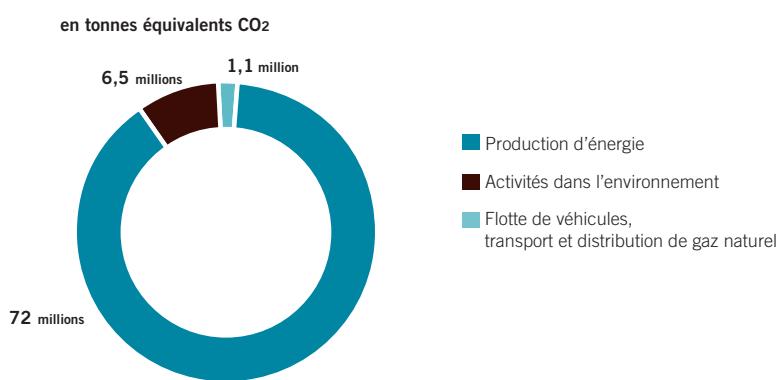
STRATEGIE PROACTIVE DANS LES METIERS DE L'ENVIRONNEMENT

Bien que non soumises à la Directive SEQEN, les activités de SUEZ dans l'eau et la propreté émettent des GES. Pour réduire ces émissions, le Groupe a notamment lancé un programme de collecte du méthane issu de la fermentation des déchets. Il développe aussi son parc des «véhicules verts» et optimise les itinéraires de collecte des déchets. Sous l'égide d'Entreprises pour l'Environnement, partenaire français du World Business Council for Sustainable Development, SUEZ a également participé à la définition d'un protocole d'évaluation

des émissions de GES dans les filières de l'eau et de la propreté, qui sera proposé à la Commission Européenne en 2006. Le Groupe suit aussi de près les opportunités offertes par les mécanismes «de projets». Electrabel teste les procédures de Mise en Oeuvre Conjointe dans le cadre d'un projet sur la co-combustion charbon-biomasse en Pologne. Par ailleurs, dès 2000, la filiale a investi 5 millions de dollars US dans le Fonds Prototype Carbone de la Banque Mondiale. Les connaissances acquises dans ce cadre sont partagées dans l'ensemble du Groupe. A l'international, le projet de réduction des émissions du biogaz de la décharge

de Salvador de Bahia (Brésil), mené par VEGA, filiale brésilienne de SUEZ, a été enregistré auprès du Comité Exécutif du Mécanisme de Développement Propre de l'ONU. Ce projet a reçu ses premiers crédits d'émissions pour les réductions réalisées fin décembre. Enfin, sur le marché des quotas d'émission, SUEZ dispose de l'expérience acquise par la plate-forme de négoce d'Electrabel. Fort de ses initiatives précoces et de l'expérience capitalisée, SUEZ dispose d'un haut niveau de préparation pour gérer de manière durable la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

REPARTITION DES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE DE SUEZ, PAR METIER



> En 2005, le Groupe a rejeté 79,6 millions de tonnes d'équivalents CO₂ dans l'atmosphère. Parmi ses activités, la production d'énergie est de très loin celle qui produit le plus de gaz à effet de serre.

L'OPTIMISATION DE SOLUTIONS PAR LA RECHERCHE & DEVELOPPEMENT

Les grands axes de la politique de Recherche & Développement de SUEZ font écho aux attentes de ses parties prenantes : satisfaire l'exigence croissante en matière de développement durable, concevoir des services innovants contribuant à la performance de ses clients.

Afin d'anticiper l'évolution des besoins des collectivités, des entreprises et des usagers, SUEZ donne une large part à l'innovation pour développer de services toujours plus adaptés. En 2005, le Groupe a continué de faire évoluer sa politique en la matière selon trois axes : la satisfaction d'une demande de plus en plus exigeante en termes de développement durable ; le développement de nouveaux services avec des offres ciblées ; et l'amélioration de la productivité par un plus grand partage des avancées entre les filiales. Que ce soit dans les domaines techniques, commerciaux ou managériaux, la politique d'innovation du Groupe repose sur une démarche volontariste de stimulation et de promotion de projets innovants. L'implication de SUEZ dans l'application du Protocole de Kyoto s'est ainsi traduite par le lancement fin 2005 d'un programme de capture et de stockage de CO₂ doté d'un budget annuel de 5 millions d'euros (voir page 80). Sur le plan technique, le Groupe s'appuie sur un réseau de Recherche & Développement (R&D) qui a bénéficié en 2005 d'un total de 84,8 millions d'euros et déposé 13 brevets. Les grands axes de sa politique de R&D s'inscrivent dans la lignée de ses cinq défis (voir page 14) : la prise en compte d'exigences en matière de développement durable, la conception de nouveaux services et d'offres davantage ciblées, et l'amélioration de la productivité du Groupe par un meilleur partage des innovations.

DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE AU CADRE DE VIE

L'ensemble des activités R&D du Groupe sont réparties entre six centres organisés en réseaux et collaborant avec des universités :

- **Laborelec (Belgique)** travaille sur les activités de production, de distribution et d'utilisation de l'électricité et d'énergies apparentées. Il est particulièrement en pointe dans le contrôle et la maîtrise

d'analyse nécessaires à l'évaluation des risques potentiels ; et l'informatique métier.

- **Le Cerdeg (France) et Denard (Etats-Unis)** conçoivent des produits et processus pour le traitement des eaux résiduaires, des eaux potables et de l'eau de mer (dessalement). Les compétences du Cerdeg se déclinent autour de quatre pôles d'expertise et d'un cinquième pôle, à vocation transversale, dédié aux odeurs et à l'amélioration du cadre de vie.

Une démarche volontariste de stimulation et de promotion de projets innovants.

de la qualité de l'énergie et la connaissance des procédés et des équipements de production d'énergie, notamment en ce qui concerne les énergies renouvelables telles que la biomasse.

- **Elyo Cynergie (France)** est dédié aux services à l'énergie liés à l'efficacité énergétique, la maîtrise des impacts sur l'environnement, la santé et le suivi des engagements de performance. Ses domaines de prédilection comprennent la maintenance et la fiabilisation des équipements ainsi que la métrologie et les indicateurs de résultats.

- **Le CIRSEE (France)** effectue des recherches sur les eaux potables, les eaux résiduaires et les déchets (voir page 89).

Il regroupe ses compétences en quatre pôles d'expertises : la qualité de l'eau potable ; les effluents organiques ; l'expertise analytique sur la base d'outils

- **Ondeo Industrial Solutions (réseau européen)** se consacre au marché industriel avec une spécialisation de livraison d'eau industrielle à différents secteurs autour de ses marchés principaux (pétrole et énergie, pharmacie, microélectronique, agroalimentaire...).

Outre la R&D, SUEZ a mis en place un système de management de l'innovation dans l'ensemble de ses entités. Le Groupe s'appuie sur les Trophées Initiatives Innovations, qui récompensent chaque année les collaborateurs ou équipes à l'origine de réalisations techniques, commerciales ou managériales innovantes. Les réalisations couronnées d'un Trophée qui se révèlent les plus créatrices de valeur sont distinguées par le Label de la Création de Valeur. Quatre d'entre elles l'ont obtenu en 2005.

DES SOLUTIONS CONCRETES D'EFFICACITE ENERGETIQUE

Raréfaction des énergies fossiles, renchérissement de leur prix, lutte contre les émissions de gaz à effet de serre... L'utilisation rationnelle de l'énergie apparaît plus que jamais d'actualité. SUEZ en fait l'une de ses priorités.

Grâce à son «mix» de production équilibré et flexible, SUEZ fournit à ses clients une électricité compétitive. Néanmoins, le kilowatt le moins cher –et le plus respectueux de l'environnement– reste celui que l'on ne consomme pas. Le Groupe a donc placé l'efficacité énergétique au rang de ses priorités. L'objectif est de réduire la consommation d'énergie en assurant un même niveau de service et/ou de confort. Dans sa réponse au Livre Vert sur l'efficacité énergétique publié le 22 juin 2005 par la Commission Européenne, il décline

ainsi toute une gamme de réponses pour y parvenir et contribuer à diminuer la consommation d'énergie de l'Union de 20% d'ici à 2020. Concrètement, l'efficacité énergétique implique d'abord d'intervenir sur l'offre d'énergie. SUEZ s'y emploie de plusieurs façons. La première consiste à optimiser le rendement des installations de production d'énergie afin de réduire leur consommation de combustible. Avec 24 sites en fonction et six en projet, le Groupe est l'un des principaux exploitants au monde de centrales équipées de turbines

améliorer le rendement des futures centrales à charbon grâce à de nouveaux matériaux et à des technologies innovantes. Le but : économiser un tiers du combustible grâce à un rendement supérieur à 50%, contre 36% actuellement.

LA COGENERATION : 10% D'ENERGIE GAGNES

SUEZ propose également à ses clients industriels et municipaux des solutions de cogénération (production simultanée d'électricité et de chaleur) et de trigénération (électricité, chaleur et froid).

L'efficacité énergétique vise à réduire la consommation d'énergie tout en assurant un même niveau de service et/ou de confort.

gaz-vapeur (TGV) qui sont parmi les plus performantes : elles offrent en effet un rendement de 55%, contre 35% à 40% dans une centrale thermique classique. Electrabel investit à la fois dans la transformation d'unités existantes, comme à Amercœur en Belgique, et dans la construction de nouvelles centrales TGV, par exemple à Flevoland aux Pays-Bas. Parallèlement, la filiale participe au projet pilote européen CMTES 700, qui vise à

Celles-ci procurent des rendements énergétiques dépassant souvent 80%, ce qui assure plus de 10% d'économie d'énergie primaire par rapport à une production séparée de chaleur et d'électricité. Ainsi, au cours des 12 dernières années, Elyo a mis en service 156 sites de cogénération, totalisant plus de 1 000 MW, à travers l'Europe. En mai 2005 SUEZ Energy North America a inauguré aux Etats-Unis une centrale



EN BREF

UNE CENTRALE DE COGENERATION DE 42 MW
EVITE LE REJET DE 30 000 TONNES DE CO₂ ET
DE 15 MILLIONS DE M³ DE GAZ POLLUANTS PAR AN.



de cogénération de 746 MW à Wise County, dans le Texas qui est l'une des plus efficaces de l'Etat avec un rendement énergétique de 98%. Les centrales de cogénération font de plus en plus appel à la biomasse, reflétant une autre voie suivie par le Groupe : le recours aux énergies de substitution, qui évite l'utilisation de ressources fossiles.

Fin 2005, Electrabel a ainsi converti l'unité 4 de la centrale à charbon des Awirs, près de Liège (Belgique), à la biomasse, ce qui constitue une première mondiale. Aujourd'hui, cette installation d'une puissance de 80 MW utilise pour seul combustible des granulés de bois, et non un mélange biomasse-charbon.

Le Groupe investit aussi dans l'énergie éolienne. En 2005, Electrabel a inauguré à Hoogstraten le plus grand parc éolien de Belgique : six turbines d'une puissance unitaire de 12 MW, pour une production annuelle moyenne estimée à 23 000 MW. De même, au Portugal, la filiale s'est engagée à participer au financement d'un projet de construction et d'extension de 22 parcs éoliens d'une capacité totale de 442 MW, dont la mise en service s'achèvera en 2007.

La valorisation énergétique des déchets ménagers offre une autre alternative. Dans ce domaine, SUEZ occupe une position de leader en France et en Belgique.

Sa filiale Novergie chauffe ou éclaire 1,7 million de Français grâce à ses usines d'incinération qui, en 2004, ont économisé 1,4 million de barils de pétrole, tout en évitant le rejet de plus de 1,7 million de tonnes équivalents carbone. De même, en préparant des déchets industriels pour les transformer en combustible pour les cimenteries, SUEZ permet l'économie de plus de 250 000 tonnes équivalents pétrole par an.

Le Groupe contribue également à améliorer l'efficacité énergétique des incinérateurs. Ainsi, au Pays-Bas, Fabricom GTI conçoit et réalise plusieurs des composants majeurs du nouvel incinérateur d'AEB, société



PAYS-BAS

UNE SOLUTION DE CHAUFFAGE DURABLE A AMSTERDAM

GTI fournira en énergie thermique un nouvel ensemble urbain en construction à Amsterdam, Oosterdokseiland. La solution retenue est particulièrement efficace. Durant l'essentiel de l'année, le quartier sera alimenté en chaud et froid grâce à un système de stockage souterrain d'énergie. Pendant les jours les plus froids, une chaudière fonctionnant au biocarburant fournira le complément de chauffage. La combinaison du stockage souterrain d'énergie et du biocarburant réduira les émissions de CO₂ de 65% par rapport à un système conventionnel et les utilisateurs finaux profiteront d'une énergie à prix avantageux. Après avoir réalisé l'installation, GTI en assurera la gestion et l'entretien durant 15 ans.

430 000

TONNES DE CHARBON ET 1 MILLION DE TONNES DE CO₂ ECONOMISEES PAR AN GRACE A LA CONVERSION A LA BIOMASSE DE LA CENTRALE BELGE DES AWIRS.



de gestion des déchets et d'énergie d'Amsterdam. Ce projet vise à augmenter la capacité de traitement de l'installation, qui ne brûlera pas moins de 530 000 tonnes de déchets par an et, surtout, à en tirer davantage d'énergie. Il s'agira en effet de la première centrale à haut rendement au monde : son rendement énergétique pour la production d'électricité atteindra 30% au lieu de 22% pour l'usine existante.

Outre ces technologies plus efficaces, le Groupe propose à ses clients industriels et tertiaires toute une gamme de services pour optimiser leurs installations de production d'énergie. Tractebel Engineering établit par exemple des plans directeurs de l'énergie durable qui anticipent les besoins en électricité, vapeur, chaleur ou froid d'un client à l'horizon de 10 ou 15 ans. Ses équipes étudient le «mix» énergétique

le plus efficace et le plus économique, afin de préconiser les investissements nécessaires à court et moyen termes pour y répondre. Récemment, avec Electrabel, la filiale a réalisé le plan directeur de l'hôpital universitaire de la KUL, l'un des plus grands de Belgique, qui verra les activités de soins, d'enseignement et de recherche d'un de ses sites tripler dans les années à venir.



ENERGIES RENOUVELABLES

DEUX PAPETIERS ADOPTENT LA BIOMASSE

En 2005, Elyo a conclu en France deux contrats de production d'électricité à partir d'énergies renouvelables avec deux grands producteurs de papier : Norske Skog, pour son site de Golbey (Vosges), et International Paper, pour son usine de Saillat-sur-Vienne (Limousin). Les installations seront alimentées par des combustibles issus de sous-produits de la production des sites : écorces de bois, boues papetières et déchets de papeterie. Pour International Paper, Elyo assurera la conception, la réalisation et l'exploitation d'une plate-forme industrielle de production de vapeur et d'électricité à partir de biomasse.

La nouvelle unité de production électrique aura une puissance de 12 MWe et l'unité de production de vapeur développera une capacité de 60 MW thermiques. La biomasse couvrira 95% des besoins thermiques du site, ce qui diminuera significativement les coûts énergétiques de l'usine tout en réduisant les émissions de gaz à effet de serre de l'ordre de 20%. La mise en service des installations doit intervenir en février 2007.

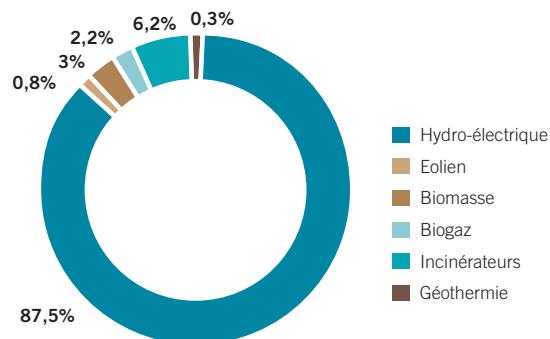
Concernant Norske Skog, Elyo réalisera et exploitera une installation de production électrique à partir d'une turbine vapeur d'une puissance électrique de 12,5 MW, qui doit entrer en service en janvier 2007. Les chiffres d'affaires cumulés de ces deux projets sont respectivement de 122 millions d'euros et de 300 millions d'euros pour une durée de 15 ans.

EN BREF

REDUIRE LA CONSOMMATION D'ENERGIE DEMANDE UN INVESTISSEMENT DEUX FOIS MOINS ELEVE QU'AUGMENTER LES CAPACITES DE PRODUCTION.



REPARTITION DES ENERGIES INSTALLEES EN ENERGIES RENOUVELABLES EN 2005*



> En 2005, les énergies renouvelables représentent plus de 13% des capacités installées de SUEZ en production d'électricité et de chaleur. L'hydraulique occupe une place majeure : plus de 5 292 MW. Mais le Groupe investit aussi de plus en plus dans la biomasse et l'éolien.

* Capacité installée des entités incluses dans le périmètre du reporting environnemental.

AGIR AU STADE DE L'UTILISATION FINALE

Le terrain de l'efficacité énergétique dépasse toutefois le cadre strict de la production d'électricité ou de chaleur. Il suppose aussi d'agir sur la demande. Là encore, SUEZ s'y emploie. Pour répondre à des normes environnementales de plus en plus exigeantes, l'eau potable, les eaux usées et les déchets nécessitent des traitements sophistiqués qui consomment de plus en plus d'énergie.

Afin de contrer cette tendance, les filiales du Groupe mettent au point de nouveaux process plus économiques, tel Biolysis, qui permet de réduire la quantité de boue à traiter en sortie d'une station d'épuration. Dans un autre registre, le Groupe investit le front de l'éclairage public et routier. En France, ce poste pèse pour plus

de 40% dans la facture électrique des communes. Ineo propose aux collectivités locales de réduire ce budget, notamment au moyen d'éclairages moins gourmands en énergie, de mesures de suivi des consommations sur site et de maintenance préventive, le tout en s'engageant sur les résultats. Entre autres références, la ville d'Ingré, située à une centaine de kilomètres au sud de Paris, a d'ores et déjà réalisé une économie d'énergie de 12% grâce à ce service. De son côté, Electrabel met à la disposition des entreprises et des collectivités locales des outils de suivi de consommation leur permettant de développer une politique énergétique et des formations à l'utilisation rationnelle de l'énergie (URE). Depuis août 2005, elle propose des «packs énergie»

aux 2,5 millions de particuliers belges bénéficiant déjà de la possibilité de choisir librement leur fournisseur d'énergie et d'accéder aux avantages d'une offre personnalisée : réductions de prix, conseil ou formation en matière d'URE, etc. De même, en 2005, la SMEG (Société Monégasque d'Electricité et de Gaz) a engagé auprès de ses clients une campagne sur le thème «L'abus d'énergie est dangereux pour la planète», avec envoi de dépliants fournis 40 conseils pour économiser l'énergie, conférences publiques sur le sujet, etc. Autant d'initiatives capitales : la réduction de la consommation d'énergie demande en effet un investissement deux fois moins élevé que l'augmentation des capacités de production, et peut diminuer la facture des clients de 20%.

PRESERVER LA SANTE ET LA QUALITE DE VIE DES CITOYENS

Travaux de recherche, procédures de prévention des risques, choix d'énergies moins polluantes... SUEZ investit en permanence pour maîtriser et réduire l'impact de ses activités sur la santé et la qualité de vie de ses clients et de ses riverains.

SUEZ enrichit sans cesse son capital de connaissances afin de maîtriser et de réduire l'impact de ses activités liées à la fourniture de services essentiels, notamment en matière de santé publique. Garantir une qualité optimale de l'eau potable constitue ainsi l'une des priorités du Centre International de Recherche sur l'Eau et l'Environnement (CIRSEE) du Groupe. Le centre réunit 200 experts des eaux potables, résiduaires et des déchets dont les efforts de recherche portent en particulier sur le risque microbiologique, avec le développement de techniques d'analyses permettant de détecter au plus vite la présence de virus, parasites ou bactéries (voir encadré). Leurs travaux concernent aussi la mesure et le traitement des polluants émergents, présents dans l'eau en très faibles

quantités, mais qui pourraient avoir une incidence sur la santé sur le long terme (résidus médicamenteux, pesticides...).

MIEUX CONNAITRE LES RISQUES POUR LES PREVENIR

Dans le domaine de la propreté, le Groupe étudie le comportement à très long terme des déchets mis en décharge. Les recherches de SITA permettent notamment d'améliorer les techniques de stabilisation des déchets ultimes et, de ce fait, de réduire l'éventualité de pollutions susceptibles d'affecter l'homme dans certaines conditions liées à la nature du terrain, à la température, etc. Sa filiale française Novergie participe quant à elle à deux études lancées en 2005 par l'Institut National de Veille Sanitaire (InVS) pour mieux connaître l'impact des incinérateurs de déchets sur la santé

Dans un même but de prévention, SUEZ a mis en place, début 2006, un système de veille scientifique sur le risque de dissémination du virus de la grippe aviaire par l'eau et les déchets.

Le Groupe met également tout en œuvre pour prévenir les risques d'accidents sur ses installations. En Belgique, Fluxys a renforcé ses campagnes de sensibilisation sur les règles de sécurité à respecter lorsque des entreprises effectuent des travaux à proximité de canalisations de gaz. En 2005, la filiale a organisé des réunions d'information auprès de 300 communes et 200 entrepreneurs de travaux publics et rédigé une brochure destinée aux conducteurs d'excavatrices et terrassiers. Par ailleurs, elle a collaboré avec les pouvoirs publics pour créer une base de données des infrastructures souterraines des transporteurs par pipeline.

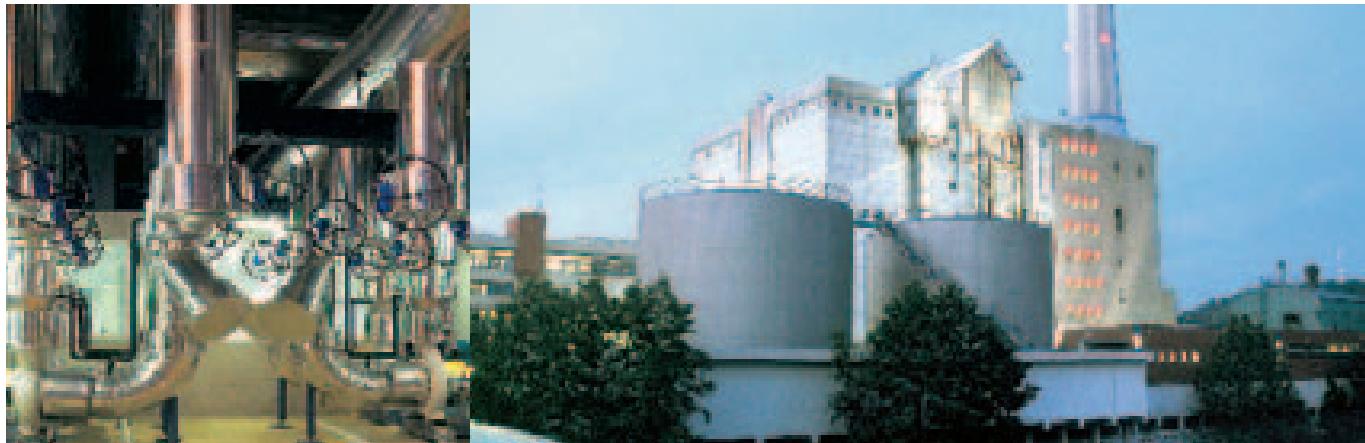
Les projets de recherche de SUEZ enrichissent sans cesse sa capacité à anticiper l'impact de ses activités.

des riverains. La première porte sur les risques liés aux dioxines propagées par voie aérienne. La seconde, épidémiologique, compare les cas de cancers survenus dans des zones exposées et non exposées à un incinérateur. Novergie a aussi initié des études d'évaluation des risques sanitaires pour toutes ses installations, concernant l'ensemble des rejets (dioxyde de soufre, monoxyde de carbone, etc.).

DES «NEZ» POUR DECRIRE LES NUISANCES OLFACTIVES

Parallèlement, le Groupe s'attache à réduire les nuisances dues à ses activités. En 2005, Tractebel Engineering a insonorisé l'unité de cogénération de Romerbrücke, très proche de la ville de Saarbrücken en Allemagne. De son côté, le CIRSEE a poursuivi le programme NOSE destiné à maîtriser les nuisances olfactives des décharges,





des usines de compostage et des stations d'épuration. Le centre de recherche et d'expertise a mis au point une «roue» des odeurs, établissant une typologie des différents types d'odeurs à l'origine de ces nuisances, avec pour chacune, l'identification des molécules responsables. Des jurys de riverains sont créés et formés pour identifier les odeurs ressenties en fonction de cette typologie, ce qu'aucun appareil de mesure ne peut faire. Une fois le diagnostic posé, le Groupe peut mettre en place des solutions pour les neutraliser. SUEZ s'efforce aussi de réduire les pollutions dues à la production et à la consommation d'énergie. Le réseau de chaleur et de froid que Districlima, filiale espagnole d'Elyo, a installé à Barcelone en fournit une illustration. Fonctionnant grâce à la vapeur issue d'un incinérateur

de déchets, il alimente tout un quartier en polluant beaucoup moins que des solutions individuelles de chauffage et de climatisation. Il offre, de plus, l'avantage de ne pas utiliser de tours aéroréfrigérantes, sources de propagation des légionnelles. Pour limiter les pollutions atmosphériques, le Groupe s'engage aussi en faveur des véhicules «propres». Ainsi, à Monaco, la SMEG (Société Monégasque d'Électricité et de Gaz) développe sa flotte de véhicules électriques, mais promeut aussi les véhicules verts en sponsorisant des salons ou concours spécialisés. Au Pérou, Cálidda a contribué à l'ouverture, en 2005, de la première station-service distribuant du gaz naturel pour véhicules (GNV). Les avantages de ce nouveau type de carburant sont nombreux tant pour le pays que pour le consommateur.

D'un point de vue économique, chaque mètre cube de gaz naturel rapportera un gain de 70% comparé à l'essence. De plus, une quantité réduite des émissions du pot d'échappement en fait la solution la moins polluante. L'introduction du GNV signifie aussi une nouvelle industrie avec des entreprises qui importeront des kits convertisseurs, d'autres qui convertiront les véhicules, vendront les compresseurs ou encore sélectionneront et formeront un personnel spécialisé. De belles perspectives pour le GNV qui fait déjà partie d'un projet de 300 bus, destiné à améliorer le système de transport urbain. Cálidda investit également son savoir-faire et expertise dans la mise en œuvre du Ferrocarril Central Andino, le premier train au monde à utiliser le gaz naturel.



QUALITE DE L'EAU

UNE PREVENTION DES RISQUES DE PLUS EN PLUS FINE

D'ici à 2008, l'Europe doit instaurer un nouveau cadre réglementaire pour l'eau potable. Chaque producteur d'eau devra identifier ses risques sur chaque installation de traitement et de distribution d'eau potable et bâtrir une stratégie préventive sur mesure. Dans cette perspective, le CIRSEE a participé au programme de recherche européen Microrisk (2002-2005) afin de contribuer au développement d'outils d'évaluation des risques. Les travaux ont surtout porté sur l'élaboration d'un modèle de calcul d'évolution de la qualité de l'eau et de ses conséquences pour le consommateur, en fonction de chaque site et de son environnement : caractéristiques des ressources, efficacité des filières de traitement, type de réseaux de distribution, activités aux alentours, climat... Les outils développés permettront d'évaluer les risques tout au long du cheminement de l'eau et de fixer les priorités en matière d'investissements et de contrôle de qualité.

S'IMPLIQUER DANS LA VIE LOCALE

Là où il est implanté, SUEZ soutient de nombreux projets citoyens. Certains ont pour ambition de sensibiliser le grand public à la protection environnementale ; d'autres visent à accompagner des communautés sur le chemin du développement en tenant compte des spécificités de chaque situation.

Les collaborateurs de SUEZ établissent des passerelles avec la société dans le monde entier, mettant en exergue leur volonté de placer l'économie au service de l'homme. Sensibiliser les générations futures à l'environnement est l'un des enjeux majeurs de cette démarche. En 2005, Lyonnaise des Eaux a par exemple participé pour la troisième année consécutive à la Semaine du Développement Durable en organisant, en partenariat avec les collectivités locales, une manifestation baptisée «Les Chemins de l'Eau». Quelque 75 opérations ont permis à plus de 7 000 écoliers français de partir à la découverte du cycle de l'eau, au travers de travaux pédagogiques et d'activités pratiques. A cette occasion, de nombreux événements (colloques, expositions, etc.) étaient également proposés à un plus large public. Les «Trophées Halieutica Lyonnaise des

Eaux» s'inscrivent dans une perspective un peu différente. Organisés avec l'Union Nationale de la Pêche en France et le Conseil Supérieur de la Pêche, ils récompensent des projets de dimensions

En août 2005, lors d'une semaine culturelle organisée par des associations locales, la filiale a ainsi convié la population à visiter le chantier pour l'informer sur les travaux et le fonctionnement d'une centrale TGV.

En établissant des passerelles avec la société dans le monde entier, SUEZ met en exergue sa volonté de placer l'économie au service de l'homme.

sociales et culturelles. En 2005, les associations et les écoles de pêche en lice ont travaillé sur deux thèmes : faire revivre le patrimoine historique lié aux cours d'eau et impliquer le public féminin dans la pratique de la pêche et la préservation des milieux aquatiques.

AGIR AU PLUS PRES DES COMMUNAUTES

Le Groupe mène également des actions de terrain adaptées à la diversité des préoccupations de chaque communauté. A Castelnou, en Espagne, où elle construit une centrale à turbines gaz-vapeur (TGV), Electrabel a par exemple signé avec la municipalité une convention prévoyant des collaborations multiples : partenariat avec les écoles locales pour la formation des employés de la centrale, programmes de préservation de l'environnement, d'éducation, manifestations culturelles...

Aux Etats-Unis, United Water s'investit dans la formation et l'emploi des étudiants universitaires d'Arlington à Washington en passant par Milwaukee. A Indianapolis, elle œuvre également à l'intégration sociale des minorités en répartissant d'importants contrats gouvernementaux en plusieurs projets de taille plus modeste afin de les rendre accessibles à de petits fournisseurs. Dans une perspective similaire, SUEZ participe, en France, à l'organisation du concours «Talents des Cités», qui récompense des porteurs de projet et des créateurs d'activité dans des quartiers défavorisés.

UNE POLITIQUE DE MECENAT RESPONSABLE

Le Groupe exprime aussi sa responsabilité vis-à-vis de la société par une politique de mécénat strictement encadrée. SUEZ et ses principales filiales comptent des





Comités de Mécénat et de Parrainage veillant à ce que les actions soutenues soient cohérentes avec l'objet social du Groupe et des sociétés concernées et conduites par des organismes dont l'objet, le statut, la réputation et la situation financière ne comportent aucun risque. Le Comité de Mécénat et de Parrainage du Groupe, dont les membres sont nommés par le Président, remet chaque année un rapport au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration. SUEZ développe un système de reporting financier

détaillé sur les opérations de mécénat et de sponsoring de l'ensemble des filiales, l'objectif étant de disposer sous trois ans d'une consolidation générale des dépenses effectuées par ses filiales. Ce projet s'appliquera dans le cadre de règles communes à toutes les entités. Un premier niveau d'informations a d'ores et déjà été fourni sans consolidation pour 2005 concernant un certain nombre de filiales opérationnelles ayant mis en place un dispositif précis. Rapportées au nombre de salariés de ces entités, on peut ainsi noter une dépense moyenne par salarié de

76 euros chez Lydec au Maroc, de 45 euros chez PTT NGD en Thaïlande, de 140 euros chez Degrémont en France, de 120 euros chez Edelnor au Chili et de 240 euros chez Lyonnaise des Eaux en France. Présent depuis 50 ans au Brésil où il est le premier producteur privé d'électricité à travers Tractebel Energia, le Groupe a largement soutenu l'Année du Brésil en France en 2005. Lyonnaise des Eaux et la Compagnie Nationale du Rhône étaient partenaires des manifestations culturelles organisées à Lyon et Bordeaux dans le cadre de cette opération destinée à renforcer les liens entre les deux pays. En matière de sponsoring sportif, le Groupe soutient de nombreux projets emblématiques de ses propres valeurs. Degrémont a ainsi parrainé la participation de la navigatrice Isabelle Joschke à la course transatlantique entre La Rochelle et Salvador de Bahia à l'automne 2005.

SUEZ soutient également la Française Raphaëla le Gouvello dans sa traversée de l'Océan Indien en planche à voile, entamée le 9 avril 2006. Ce véritable défi humain se place sous le signe de l'engagement de cette vétérinaire en aquaculture pour le développement durable.



CITOYENNÉTE

LYONNAISE DES EAUX ENCOURAGE L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF DE SES COLLABORATEURS

En France, Lyonnaise des Eaux et ses salariés partagent la même volonté de s'impliquer en faveur du développement durable au sein de l'entreprise, mais aussi dans les communautés où ils sont implantés. En 2005, pour aider ses collaborateurs à concrétiser cet engagement, la filiale a lancé Initiatives Lyonnaise des Eaux. L'objectif d'ILE est d'accorder un soutien financier à des projets de développement durable dans le cadre d'une association locale sans but lucratif : actions d'insertion sociale, formations sur l'eau, l'environnement, aide aux personnes handicapées, restauration de sites naturels, création d'emplois dans des associations ou des entreprises...

La sélection des projets tient compte de leur faisabilité, de leur durabilité, de l'implication des collaborateurs concernés et de celle des collectivités locales. En octobre, huit premières initiatives ont été retenues, dont un projet de protection de site dans la forêt de Compiègne et la création à Paris d'un atelier Internet dans un foyer d'hébergement d'urgence du Secours Catholique.

UN ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

La réponse aux besoins essentiels passe aussi par une culture de la solidarité. Qu'il s'agisse de se mobiliser face aux situations d'urgence ou de s'impliquer dans des projets de développement, les femmes et les hommes de SUEZ ont à cœur de s'engager au profit des communautés locales.

Les valeurs qu'incarnent les collaborateurs de SUEZ et leur engagement quotidien auprès des populations locales s'expriment aussi au travers de nombreuses actions de solidarité. Ils interviennent ainsi en tant que bénévoles au sein de deux associations humanitaires pour fournir l'accès à l'eau et à l'électricité aux communautés les plus démunies : Aquassistance, fondée au sein de Lyonnaise des Eaux en 1994, et Energy Assistance, qui a vu le jour chez Tractebel en 2001. Née en 1992 sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation SUEZ soutient quant à elle des projets de long terme en faveur de l'enfance en détresse.

AIDE AUX VICTIMES DU TSUNAMI

Par l'intermédiaire de ces trois entités, les collaborateurs du Groupe ont constitué une chaîne de solidarité pour venir en aide aux victimes du tsunami survenu en Indonésie fin 2004. En 2005, leur

contribution financière à la Fondation SUEZ – près de 260 000 euros – a permis de réaliser de nombreux projets, parmi lesquels la réhabilitation de 13 écoles de la région de Matara (Sri Lanka), dans le cadre de l'action «La Chaîne de l'Espoir», et l'achat d'équipements mobiliers et pédagogiques pour des établissements scolaires de Meulaboh, dans l'ouest de la province d'Aceh, en partenariat avec l'association du lycée français de Djakarta «Des écoles pour Sumatra». Préalablement à cette participation financière destinée à reconstruire au plus vite un environnement éducatif, les salariés du Groupe se sont mobilisés pour apporter une aide d'urgence. En janvier 2005, avec le concours du personnel de Palyja, filiale de SUEZ à Djakarta, Aquassistance a notamment installé des équipements mobiles de purification d'eau dans plusieurs régions dévastées. Outre

alcooliques des rues de La Paz, en Bolivie, avec l'association «Luz de Esperanza», ou le financement d'une partie des salaires des comédiens de l'association Le Rire Médecin (voir encadré).

DE L'EAU POTABLE POUR UN VILLAGE BRESILIEN

Parallèlement, l'année 2005 a vu Aquassistance et Energy Assistance participer à de nombreux programmes d'aide à des communautés défavorisées. Aquassistance a notamment terminé les travaux d'approvisionnement en eau potable du village de pêcheurs de Corumbau, au Brésil (forage, petit réseau et branchements). Grâce à cette amélioration de leurs conditions de vie, les 80 familles de la communauté devraient pouvoir demeurer sur place. Energy Assistance a terminé la réhabilitation du système électrique du centre d'éducation de «Favela do Mare», le plus grand complexe

L'accès à l'eau et à l'énergie est à la base du développement économique et social des communautés les plus démunies.

son engagement suite au tsunami, la Fondation SUEZ a soutenu des actions dans de nombreux pays pour améliorer les conditions de vie d'enfants hospitalisés, touchés par le sida ou victimes de grande précarité. En témoigne sa participation au programme de réinsertion d'enfants

de bidonville de Rio de Janeiro, qui compte plus de 130 000 habitants. Ensemble, les deux associations ont œuvré aux travaux d'accès à l'eau et d'électrification nécessaires au fonctionnement de la ferme école marocaine de Bayti, qui accueille des jeunes en difficulté en vue de leur





réinsertion. Plusieurs filiales se sont également engagées dans des actions de soutien aux communautés locales. Aguas do Amazonas, concessionnaire du service d'eau et d'assainissement de la ville de Manaus, au Brésil, a achevé un projet pilote d'accompagnement social, conçu

en partenariat avec une ONG française, ESSOR. Ce programme reposait sur une idée simple : l'accès à l'eau peut être à la base du développement économique et social des communautés les plus démunies. Le challenge consistait à fournir le service d'eau à un prix abordable

à 5 000 familles très pauvres (notamment en élevant le paiement du raccordement) et à s'assurer du paiement des factures en faisant appel à une association créée par la communauté pour leur recouvrement. Il s'agissait aussi de sensibiliser les habitants à l'utilisation rationnelle de l'eau et de les accompagner dans de petits projets de développement. Grâce à l'accès à l'eau potable, plusieurs petits commerces (café, fabrication de jus de fruits, etc.) ont ainsi vu le jour. De son côté, SITA France a créé un fonds d'actions baptisé «SITA du Cœur», destiné à soutenir financièrement des projets apportant une aide sociale, éducative, sanitaire ou matérielle à une ou plusieurs personnes. Les six premiers projets ont été sélectionnés fin 2005. Ils permettront notamment d'emmener des enfants malades en croisière fluviale ou de préparer les demandeurs d'emploi de longue durée à l'entretien d'embauche.



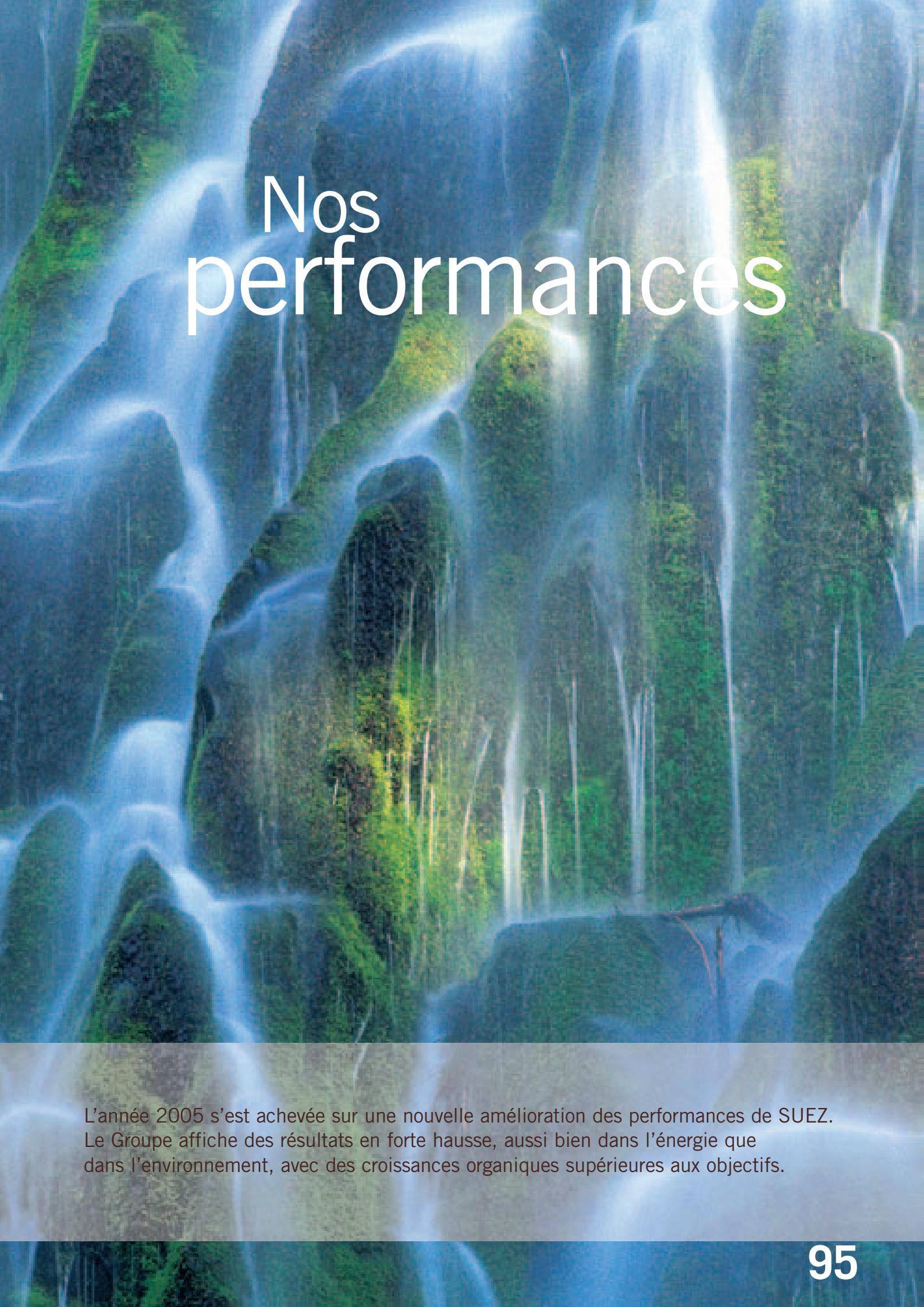
Caroline SIMON est clown, fondatrice et directrice de Rire Médecin, dont la Fondation SUEZ finance l'action à l'Institut Gustave Roussy, près de Paris.

POINT DE VUE DES CLOWNS BIENVEILLANTS

«J'ai créé l'association Le Rire Médecin en 1991 en m'inspirant de mon expérience au sein du Big Apple Clown-Care Unit de New York. Aujourd'hui, l'association compte plus de 50 clowns professionnels – les "hôpiclowns" – qui interviennent auprès d'enfants gravement malades dans 12 hôpitaux. Deux fois par semaine, nous nous rendons dans des services de pédiatrie générale, mais également dans des services spécialisés (oncologie, hématologie...). Au total, cela fait chaque année plus de 40 000 interventions clownesques qui donnent aux enfants hospitalisés la possibilité de rire, de jouer et d'oublier la maladie – ne serait-ce qu'un instant. Notre objectif est de les accompagner en les faisant rêver, s'évader, en les aidant à retrouver leur statut d'enfants et non de malades. Nos spectacles sont toujours improvisés : nous essayons de conserver toute notre fraîcheur pour faire voyager les enfants, de nous adapter à leur âge, à leur humour, mais aussi à leur état. Avant le spectacle, nous rencontrons les infirmières pour savoir comment se porte chacun. L'apogée du succès pour nous, c'est lorsque les enfants nous préparent des farces ! Ces êtres fragiles ont souvent une sagesse immense. Ils nous apprennent la vie et comment les aider. Nous nous battons en permanence pour trouver des financements, car plus nous travaillons longtemps dans un lieu, plus nous pouvons leur apporter. C'est le cas à l'Institut Gustave Roussy, l'hôpital où nous avons commencé en 1991 auprès d'enfants atteints de cancer. Les soignants nous ont formés sur ce qu'est une chimiothérapie, une greffe de la moelle, etc. Leur ouverture est immense et le potentiel de faire du bien aux enfants l'est tout autant. Les clowns sont également des repères pour les enfants qui rechutent. Aujourd'hui, nous avons le projet d'accompagner les enfants de l'institut pendant leurs soins pour les aider à mieux les supporter.»

96	METHODOLOGIE DE REPORTING ENVIRONNEMENTAL
98	INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX 2005
102	METHODOLOGIE DE REPORTING SOCIAL
104	INDICATEURS SOCIAUX 2005
108	RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES
110	BILAN CONSOLIDE ACTIF ET PASSIF
111	COMPTE DE RESULTAT CONSOLIDE
112	FLUX DE TRESORERIE
113	GLOSSAIRE



The background image shows a stunning aerial view of a lush green valley. Multiple waterfalls cascade down from rocky cliffs on either side, creating a misty atmosphere. The water flows into a dark, winding riverbed at the bottom. The surrounding terrain is covered in dense green vegetation and trees.

Nos performances

L'année 2005 s'est achevée sur une nouvelle amélioration des performances de SUEZ. Le Groupe affiche des résultats en forte hausse, aussi bien dans l'énergie que dans l'environnement, avec des croissances organiques supérieures aux objectifs.

ELEMENTS METHODOLOGIQUES SUR LE REPORTING ENVIRONNEMENTAL 2005

Afin d'assurer la transparence et la fiabilité des données communiquées publiquement, SUEZ s'est engagé dans une démarche progressive de vérification par ses Commissaires aux Comptes de la qualité de certains indicateurs portant sur l'information environnementale et sociale publiée.

La première étape conduite sur les données de l'exercice 2001 consistait en une revue des procédures de remontée des indicateurs de performance.

En 2003 et 2004, les travaux menés ont abouti à la rédaction d'un avis sur les procédures de remontée des informations environnementales et sociales et sur la qualité d'un nombre limité d'indicateurs, sur une sélection d'entités. En intégrant les recommandations émises par les Commissaires aux Comptes, SUEZ a poursuivi en 2005 le renforcement de ses systèmes de reporting environnemental et social. En 2005, le périmètre sur lequel ont porté les travaux de vérification a été étendu, ce qui a permis aux Commissaires aux Comptes d'élargir la portée de leur opinion aux données consolidées, et non de la limiter aux seules entités visitées.

Pour le reporting environnemental, l'année 2005 a été marquée par l'aboutissement des travaux dans les domaines suivants :

- renforcement et déploiement des procédures de reporting,
- révision des indicateurs de performance et des tests de cohérence,
- amélioration de la solution informatisée de reporting environnemental et recours accru par les entités à cette dernière.

Les modalités de définition du périmètre de reporting environnemental ont été confirmées afin de couvrir l'ensemble des performances et impacts des installations dont le Groupe détient le contrôle technique opérationnel. En 2005, les entités juridiques incluses dans le périmètre de reporting sont celles dont l'activité est pertinente en termes d'impact environnemental (à l'exclusion notamment donc du négoce d'énergie et des activités financières et d'ingénierie), intégrées globalement ou proportionnellement (selon les règles de consolidation financière). Ces entités rapportent les performances et impacts des installations dont elles détiennent le contrôle technique opérationnel, y compris ceux des installations opérées pour compte de tiers. Ces montants sont ensuite consolidés en tenant compte du taux d'intégration financière, exception faite des nombres de systèmes de management environnementaux (SME) et des nombres de sites couverts par des SME qui sont eux consolidés intégralement.

Sur la base du chiffre d'affaires consolidé, un chiffre d'affaires pertinent (après exclusion du chiffre d'affaires généré par les activités

jugées non pertinentes en termes d'impact environnemental) est défini et identifié pour chaque entité juridique. La couverture de ce chiffre d'affaires pertinent par chacun des indicateurs de management environnemental est précisée dans le tableau de synthèse de la performance environnementale de SUEZ en 2005.

La liste des entités entrant dans le périmètre de reporting environnemental est jointe aux procédures et instructions.

L'année 2005 a également été mise à profit pour préciser et déployer plus en amont les procédures de remontée d'informations environnementales. Le jeu de procédures pour la remontée des informations environnementales se compose d'une procédure générique déclinée en une instruction type à mettre en œuvre aux niveaux appropriés du processus de reporting. Le déploiement des procédures à travers l'ensemble du Groupe repose sur un réseau de correspondants et coordinateurs environnement dûment mandatés. Ces procédures et instructions de travail au niveau groupe et branche décrivent en détail les phases de collecte, contrôle, consolidation, validation et transmission des données environnementales aux différents niveaux de l'organisation ainsi que les règles de définition du périmètre et de consolidation. Elles sont assorties de documents techniques fournissant des lignes directrices méthodologiques pour le calcul de certains indicateurs.

Les procédures pour la remontée des informations environnementales sont disponibles sur le site Web de SUEZ^{*}.

Les fiches de définition des indicateurs utilisés pour mesurer la performance environnementale des métiers du Groupe ont été revues et précisées en respectant les obligations légales de communication d'information au titre de la loi NRE ou de la Loi sur les Risques Technologiques. Elles ont par ailleurs bénéficié des commentaires des responsables opérationnels représentés dans un groupe de travail dédié. Chaque indicateur a par ailleurs fait l'objet d'une étude permettant de définir et formaliser la nature des contrôles de validité à mettre en œuvre. Ces contrôles sont fondés sur des études de variations d'un exercice de reporting à l'autre et sur des analyses de cohérence et de pertinence au sein d'une activité. Ils sont intégrés dans l'outil de reporting. La version 2005 du Guide de reporting environnemental SUEZ est disponible sur le site Web du Groupe^{*}.

Un indicateur de prélèvement d'électricité sur les réseaux par les centrales électriques a été introduit afin de refléter la consommation nette totale d'électricité du Groupe. A l'heure actuelle, SEI n'est pas couvert par cet indicateur.



Sur les données publiées dans le présent rapport ainsi que dans le Rapport d'Activité et Développement Durable, il convient de préciser les éléments suivants :

- 1 Les centrales dont le combustible principal est le gaz naturel ne rapportent pas sur leurs volumes d'émission de SO₂ et de poussières. Les profils de reporting de ces unités de production seront adaptés en 2006 afin d'y inclure ces deux indicateurs.
- 2 A l'international, pour les centrales qui ne mesurent pas en continu leurs émissions de SO₂ et de NOx, l'absence de méthodologie de calcul de référence, définie au niveau du Groupe, peut potentiellement conduire à des erreurs de calcul des volumes émis. Un référentiel de normalisation du contenu en NOx et en SO₂ des fumées sera défini au niveau Groupe en 2006. Celui-ci sera appliqué là où la législation en place ne définit pas de normes pour le calcul de ces émissions.
- 3 Les centres d'enfouissement technique (CET) fermés sont exclus du périmètre de reporting. Les alvéoles fermées faisant partie intégrante des sites en exploitation ne devraient pas quant à elles être exclues. Les définitions des indicateurs «lixiviat collectés» et «traités» feront l'objet d'une précision en ce sens afin de garantir l'inclusion des volumes provenant de ces alvéoles fermées.
- 4 La stricte application des définitions découlant des législations nationales sur les déchets dangereux et non dangereux peut conduire :
 - à une classification différente d'un pays à l'autre ;
 - à une quantité de déchets estimée et non mesurée ;
 - à des rectifications d'un exercice à l'autre. C'est le cas de Gaz Natural de Lima qui cette année rapporte ses volumes de gravats (sable et cailloux, résidus de tranchées) comme étant des déchets non spécifiques non dangereux pour plus de 450000 tonnes alors qu'en 2004 aucun déchet n'avait été rapporté.
- 5 Les résidus d'évapo-concentration produits par certaines centrales électriques entrant dans le périmètre de reporting environnemental sont négligeables et ne sont donc pas rapportés.
- 6 Dorénavant les camions de SUEZ Environnement roulant au diesel propre ne sont plus considérés comme faisant partie de la «flotte verte». Cet indicateur est donc considéré comme un nouvel indicateur dont la fiche de définition sera mise à jour et pour lequel il n'y a pas d'historique.
- 7 La forte augmentation des gaz à effet de serre de l'activité assainissement est liée à une modification de la prise en compte des données sur le site de Milwaukee aux Etats-Unis (géré par United Water, filiale de SUEZ Environnement).

- 8 La formule de calcul de l'indicateur «consommation d'énergie primaire pour le traitement des déchets» a été modifiée en 2005 (exclusion de la consommation d'électricité, rapportée ailleurs). Dans un souci de comparabilité des données d'un exercice à l'autre, ce changement de méthode a été appliqué aux données 2004.
- 9 La méthode de reporting de l'indicateur «déchets non spécifiques – autres déchets non dangereux» a été modifiée en 2005 pour les déchets issus de l'activité propreté. Dans un souci de comparabilité des données d'un exercice à l'autre, ce changement de méthode a été appliqué aux données 2004.
- 10 La méthode de comptabilisation de l'eau de process sur le site Rosignano en Italie (géré par Electrabel Italia, filiale de SUEZ Energie Europe) a été modifiée en 2005. En conséquence, les données 2003, 2004 et 2005 ont été revues pour les indicateurs «Consommation d'eau – Process industriel – eau souterraine» et «Consommation d'eau – Process industriel – eau des réseaux publics».

La fiabilisation du processus de reporting, la couverture du périmètre et l'amélioration des définitions des indicateurs de performance environnementale font l'objet d'un renforcement continu. De plus, lorsque des corrections substantielles s'avèrent nécessaires par rapport aux données publiées l'année précédente, les valeurs révisées au niveau de SUEZ sont publiées dans le Rapport d'Activité et Développement Durable. La révision des données N-1 est principalement nécessaire lorsque certaines filiales n'avaient pas pu rapporter leurs indicateurs en temps utile.

Enfin, conformément aux engagements pris pour 2005, SUEZ a travaillé au renforcement du dispositif de contrôle des valeurs en déployant une nouvelle version de son outil de collecte, de traitement et de restitution des données environnementales saisies par les entités opérationnelles. CERIS, solution informatique de reporting environnemental développée par SUEZ en 2003 dans sa première version, permet en effet la gestion du réseau de correspondants et coordinateurs environnement, la gestion et la documentation du périmètre de reporting environnemental, la saisie, le contrôle et la consolidation des indicateurs, l'édition de rapports et enfin, la mise à disposition ou la production de la documentation nécessaire à la collecte des données et au contrôle de la remontée d'informations. Cet outil couvre actuellement l'ensemble des branches et est aujourd'hui déployé à l'intérieur de certaines branches et filiales. Par ailleurs, CERIS a fait l'objet d'une vérification par l'audit interne du Groupe.

EN BREF

LA CORRESPONDANCE DES INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE AVEC LA NRE ET LE GRI EST DOCUMENTEE DANS LE TABLEAU DE SYNTHESE DES PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES PUBLIE CHAQUE ANNEE DANS LE RAPPORT D'ACTIVITE ET DEVELOPPEMENT DURABLE. REFERENCE EST FAITE TANT AU GR2 QU'AU GR3 DU GRI.

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

	Unités	SUEZ 2001	SUEZ 2002	SUEZ 2003	SUEZ 2004 révisé ⁽¹⁾	SUEZ 2005
MANAGEMENT						
Politique ou déclaration d'engagement environnemental	%CA	64,9	77,0	80,7	83,7	90,2
Programme environnemental	%CA	50,7	49,3	62,8	62,7	65,3
✓ Systèmes de Management Environnemental (SME) certifiés	%CA	26,7	36,4	42,7	45,7	48,2
Nombre de sites/activités couverts par des SME certifiés	Nb	nd	nd	731	1 813	1 939
✓ SME certifiés - ISO 14001	Nb	117	205	262	310	271 ⁽²⁾
Sites/activités couverts par des SME certifiés - ISO 14001	Nb	nd	nd	nd	865	925
✓ SME certifiés - EMAS	Nb	7	8	7	9	11
Sites/activités couverts par des SME certifiés - EMAS	Nb	nd	nd	nd	10	8
✓ SME certifiés - ISO 9001 - version 2000	Nb	nd	153	233	189	312
Sites/activités couverts par des SME certifiés ISO 9001 version 2000	Nb	nd	nd	nd	778	920
✓ SME certifiés - Autres standards (locaux)	Nb	nd	88	82	107	81
Sites/activités couverts par des SME certifiés - Autres standards	Nb	nd	nd	nd	160	86
Analyses environnementales	%CA	52,9	43,6	55,7	60,9	57,7
Plans de prévention des risques environnementaux	%CA	40,4	51,6	49,6	55,0	60,9
✓ Plans de gestion de crises environnementales	%CA	51,2	56,0	78,6	64,6	70,1
Rapports environnementaux publiés par des sociétés de rang N - 2	%CA	31,6	43,9	52,6	42,3	45,2
Dépenses environnementales (Capex + Opex)	kEuros	nd	895 748	2 287 675	2 268 023	2 679 112
Plaintes liées à des dommages occasionnés à l'environnement	Nb	36	58	94	62	111
Condamnations liées à des dommages occasionnés à l'environnement	Nb	13	25	22	19	29
Indemnités payées pour les condamnations (liées à des incidents affectant l'environnement)	kEuros	nd	662	1 485	327	384
ENERGIE						
Capacité installée - Electricité et chaleur - Total des sources renouvelables	MWeq	5 119,0	6 014,0	4 834,4	4 983,9	5 945,4
Electricité - Hydraulique	MW	nd	nd	4 388,5	4 388,2	5 292,5 ⁽³⁾
Electricité - Eolien	MW	nd	nd	24,1	23,0	47,6 ⁽⁴⁾
Electricité et chaleur - Géothermique	MWeq	nd	nd	18,1	18,0	18,8
Electricité et chaleur - Biomasse	MWeq	nd	nd	142,3	171,0	185,5
Electricité et chaleur - Biogaz	MWeq	nd	nd	91,4	119,5	130,1
Electricité et chaleur - Incinération (part biodégradable des déchets)	MWeq	nd	nd	170,0	264,1	271,0
Quantité d'électricité et chaleur produite - Sources renouvelables	GWheq	27 735,0	26 236,1	26 008,0	23 388,0	22 950,8
Consommation d'énergie primaire - Total	GWh	240 612,4	244 477,3	278 522,0	292 864,0	292 329,8
✓ Production d'énergie	GWh	240 612,4	244 477,3	276 392,6	290 193,2	289 117,6
✓ Transport, distribution et stockage de gaz	GWh	nd	nd	1 322,5	1 574,2	1 476,6
✓ Traitement des déchets	GWh	nd	nd	806,9	973,6	1 066,6
✓ Traitement des eaux usées	GWh	nd	nd	nd	123,0	669 ⁽⁵⁾
Consommation d'électricité - Total	GWh	nd	nd	nd	4 512,0	13 455,7
✓ Production d'énergie	GWh	nd	nd	nd	nd	10 012,5 ⁽⁶⁾
✓ Traitement des déchets	GWh	nd	nd	721,5	315,3	350,3
✓ Collecte et traitement des eaux usées	GWh	nd	nd	2 110,7	1 154,0	1 067,0
✓ Traitement et distribution d'eau potable	GWh	nd	nd	1 982,0	1 896,0	2 026,0
AIR						
✓ Emissions totales de GES (hors flotte de véhicules)	t. eq. CO2	76 026 631	73 268 611	78 710 688	81 153 251	78 987 093⁽⁷⁾
✓ Emissions de CO2 - Production d'énergie	tonnes	66 031 209	63 258 804	71 086 899	74 240 459	71 974 721
✓ Emissions de CO2 - Transport & stockage de gaz	tonnes	nd	nd	263 679	286 402	263 395
✓ Emissions de CH4 - Transport, stockage & distribution de gaz	tonnes	nd	17 735	25 340	16 362 ⁽⁸⁾	13 625 ⁽⁹⁾
✓ Emissions de GES - Centre d'enfouissement technique (CET)	t. eq. CO2	8 327 588	6 993 325	4 179 943	3 527 597	3 669 788
✓ Emissions de GES - Incinération (part biodégradable des déchets)	t. eq. CO2	1 667 834	2 499 393	2 508 921	2 712 763	2 672 160 ⁽¹⁰⁾
✓ Emissions de GES - Assainissement	t. eq. CO2	nd	144 650	139 098	42 420 ⁽¹¹⁾	120 910
Emissions de CO2 - Flotte de véhicules	tonnes	632 000	844 937	868 455	625 413	606 662
✓ Emissions de NOx	tonnes	127 001	99 743	117 076	124 502	110 589 ⁽¹²⁾
✓ Emissions de SO2	tonnes	195 089	158 480	192 339	226 155	189 270 ⁽¹²⁾
✓ Emissions de poussières	tonnes	12 580	13 311	13 508	16 618	9 882 ⁽¹³⁾

✓ Vérifiés par les Commissaires aux Comptes.

(1) Certaines corrections majeures ou données disponibles après clôture de l'exercice de reporting environnemental 2004 sont prises en considération. Dans la plupart des cas, un commentaire explicatif accompagne les données qui ont fait l'objet de telles modifications.

(2) La diminution du nombre de certificats résulte du regroupement de plusieurs certifications au sein d'un certificat unique et de la réorganisation au niveau de SITA Allemagne (SEE).

(3) Augmentation de la capacité de production d'énergie hydraulique liée à l'intégration de la SHEM (SEE).

(4) Intégration du parc d'éoliennes d'Electrabel Green Project Flanders (SEE).

(5) Forte augmentation de la consommation d'énergie primaire due à une modification de la prise en compte des données chez United Water (SE). Correction de la formule de calcul d'énergie primaire pour SE.

(6) Nouvel indicateur en 2005 - Non pris en compte pour SEI.

(7) Le total n'inclut plus les émissions provenant de la flotte de véhicules. Celles-ci sont rapportées indépendamment.

(8) Ajustements des valeurs en SEI suite à une donnée 2004 erronée provenant de Gas Natural de Lima.

(9) Sur une période de 100 ans, le méthane a un pouvoir de réchauffement global 21 fois plus élevé que le dioxyde de carbone. Une tonne de CH4 est donc équivalente à 21 tonnes de CO2.

(10) La part biodégradable des déchets brûlés dans les UIOM est évaluée à 0,57% (source ADEME 2004).

(11) Ecart dû à une modification de la prise en compte des données chez United Water (SE).

(12) Outre l'amélioration des performances en matière d'émissions de SO2 et de NOx, les méthodes de calcul appliquées dans certaines entités ont été revues.

(13) Diminution des quantités de poussières émises, notamment grâce à la mise en place d'un nouveau filtre à fumées chez Tractebel Energia.

	SEE 2005	SEI 2005	SES 2005	SE 2005	Couverture 2005	NRE	Correspondances GRI-G2	GRI-G3
MANAGEMENT								
Politique ou déclaration d'engagement environnemental	88,7	92,6	93,3	86,1	99,7	3	3.14	4.12
Programme environnemental	71,1	85,4	41,8	79,7	99,7	3	3.19	4.12
✓ Systèmes de Management Environnemental (SME) certifiés	57,8	31,9	33,4	68,3	99,7	3	3.20	4.12
Nombre de sites/activités couverts par des SME certifiés	38	33	398	1 470				
✓ SME certifiés - ISO 14001	21	9	66	175	99,7	3	3.20	4.12
Sites/activités couverts par des SME certifiés - ISO 14001	30	18	101	776	98,9	3	3.20	4.12
✓ SME certifiés - EMAS	4	0	1	6	99,9	3	3.20	4.12
Sites/activités couverts par des SME certifiés - EMAS	4	0	0	4	99,7	3	3.20	4.12
✓ SME certifiés - ISO 9001 version 2000	6	8	58	240	99,9	3	3.20	4.12
Sites/activités couverts par des SME certifiés ISO 9001 version 2000	4	15	226	675	99,7	3	3.20	4.12
✓ SME certifiés - Autres standards (locaux)	0	1	65	15	99,7	3	3.20	4.12
Sites/activités couverts par des SME certifiés - Autres standards	0	0	71	15	99,7	3	3.20	4.12
Analyses environnementales	92,1	81,7	31,6	58,1	98,8	3-4	3.20	4.12
Plans de prévention des risques environnementaux	64,6	79,6	36,7	78,0	99,7	6	3.20	4.12
✓ Plans de gestion de crises environnementales	80,4	80,2	47,6	86,1	99,2	6	3.20	4.12
Rapports environnementaux publiés par des sociétés de rang N - 2	63,3	20,7	24,1	72,1	99,7	6	3.19	4.12
Dépenses environnementales (Capex + Opex)	219 487	164 832	68 595	2 226 198	91,2	5	EN35	EN30
Plaintes liées à des dommages occasionnés à l'environnement	10	10	2	89	99,9	8	EN16	EN28
Condamnations liées à des dommages occasionnés à l'environnement	1	6	1	21	99,9	8	EN16	EN28
Indemnités payées pour les condamnations (liées à des incidents affectant l'environnement)	0	109	0	275	99,9	8	EN16	EN28
ENERGIE								
Capacité installée - Electricité et chaleur - Total des sources renouvelables	940,6	4 508,7	106,1	390,0	96,9	1	EN17	EN5
Electricité - Hydraulique	888,1	4 355,8	48,5	-	99,9	1	EN17	EN5
Electricité - Eolien	44,1	0,0	3,5	-	99,9	1	EN17	EN5
Electricité et chaleur - Géothermique	0,0	0,0	18,8	-	98,0	1	EN17	EN5
Electricité et chaleur - Biomasse	6,5	152,9	26,0	-	95,2	1	EN17	EN5
Electricité et chaleur - Biogaz	1,8	0,0	9,3	119,1	96,9	1	EN17	EN5
Electricité et chaleur - Incinération (part biodégradable des déchets)	0,0	0,0	0,0	271,0	100,0	1	EN17	EN5
Quantité d'électricité et chaleur produite - Sources renouvelables	2 054,4	17 789,8	255,2	2 851,4	95,2	1	EN17	EN5
Consommation d'énergie primaire - Total	145 344,4	113 051,5	32 051,1	1 882,8	-	1	EN3	EN3
✓ Production d'énergie	144 656,8	112 262,6	32 051,1	147,2	100,0	1	EN3	EN3
✓ Transport, distribution et stockage de gaz	687,6	788,9	-	-	89,1	1	EN3	EN3
✓ Traitement des déchets	-	-	-	1 066,6	100,0	1	EN3	EN3
✓ Traitement des eaux usées	-	-	-	669,0	100,0	1	EN3	EN3
Consommation d'électricité - Total	9 942,2	n.d.	70,3	3 443,3	57,1	1	EN3	EN3
✓ Production d'énergie	9 942,2	n.d.	70,3	0,0	57,1	1	EN3	EN3
✓ Traitement des déchets	-	-	-	350,3	100,0	1	EN3	EN3
✓ Collecte et traitement des eaux usées	-	-	-	1 067,0	100,0	1	EN3	EN3
✓ Traitement et distribution d'eau potable	-	-	-	2 026,0	100,0	1	EN3	EN3
AIR								
✓ Emissions totales de GES (hors flotte de véhicules)	38 888 826	27 557 699	6 352 282	6 188 265				
Emissions de CO2 - Production d'énergie	38 708 756	27 188 276	6 077 689	-	98,4	1	EN8	EN17
✓ Emissions de CO2 - Transport & stockage de gaz	125 995	137 400	-	-	100,0	1	EN8	EN17
✓ Emissions de CH4 - Transport, stockage & distribution de gaz	2 575	11 049	-	-	89,0	1	EN8	EN17
✓ Emissions de GES - Centre d'enfouissement technique (CET)	-	-	-	3 669 788	100,0	1	EN8	EN17
✓ Emissions de GES - Incinération (part biodégradable des déchets)	-	-	274 593	2 397 567	97,8	1	EN8	EN17
✓ Emissions de GES - Assainissement	-	-	-	120 910	100,0	1	EN8	EN17
Emissions de CO2 - Flotte de véhicules	4 575	6 630	nd	595 457	94,3	1	EN8	EN17
✓ Emissions de NOx	47 278	32 627	22 094	8 590	99,0	1	EN10	EN19
✓ Emissions de SO2	47 491	133 821	7 362	596	98,8	1	EN10	EN19
✓ Emissions de poussières	3 729	5 942	82	130	98,8	1	EN10	EN19

UNITES DE MESURE

% CA = pourcentage du chiffre d'affaires

Nb = nombre

W = Watt : unité de mesure de la puissance ou de l'énergie par unité de temps :

1 joule/seconde

Wh = Watt heure : unité de mesure de l'énergie développée par une puissance

d'1 W pendant 1heure : 3 600 joules

We = Watt électrique / Wh = Watt heure électrique : unité de mesure

de la puissance et de l'énergie électrique

Wth = Watt thermique / Whth = Watt heure thermique : unité de mesure

de la puissance et de l'énergie thermique

Weq = Watt équivalent : unité de mesure de la puissance électrique et thermique

(1Whth = 0,35 Weq)

Wheq = Watt heure équivalent : unité de mesure de l'énergie électrique et thermique

(1Whth = 0,35 Wheq)

Bq = Becquerel = unité de mesure de la radioactivité

T = Tonne = 1 000 kilogrammes

T.eq.CO2 = tonnes équivalent CO2 (1 T CH = 21 T CO2)

m³ = mètre cube

k = Kilo = 10³

M = Méga = 10⁶

G = Giga = 10⁹

T = Téra = 10¹²

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

	Unités	SUEZ 2001	SUEZ 2002	SUEZ 2003	SUEZ 2004 révisé ⁽¹⁾	SUEZ 2005
EAU						
✓ Consommation d'eau - Process industriel - Total	Mm ³	80,33	81,31	47,35	60,65	73,57
✓ Eau de surface	Mm ³	nd	48,40	17,31	28,86	45,31 ⁽¹⁴⁾
✓ Eau souterraine	Mm ³	nd	4,97	6,63	5,30 ⁽¹⁵⁾	4,62
✓ Eau des réseaux publics	Mm ³	nd	23,48	25,20 ⁽¹⁵⁾	28,48 ⁽¹⁵⁾	23,64
Consommation d'eau - Refroidissement - Total	Mm ³	nd	nd	140,99	145,24	147,06
Eau de surface évaporée	Mm ³	nd	nd	129,50	133,98	136,5 ⁽¹⁴⁾
Eau souterraine	Mm ³	nd	nd	7,85	7,72	6,83
Eau des réseaux publics	Mm ³	nd	nd	3,64	3,54 ⁽¹⁶⁾	3,73
Distribution d'eau potable						
Quantité d'eau injectée sur le réseau	Mm ³	4 845	7 864	7 291	5 599	5 154
Taux de couverture de la population	%	80	89	93	92	93
✓ Rendement technique des réseaux	%	77	71	73	73	73
Assainissement						
Quantité d'eau usée traitée	Mm ³	2 903	2 708	2 396	2 244	2 160
Taux de couverture de la population	%	71	79	78	78	84
Longueur des réseaux	km	81 439	102 661	95 540	82 741	84 672
Nombre de STEP - Capacité de traitement supérieure ou égale à 120 kg DBO5/jour	Nb	675	779	802	752	743
Nombre de STEP - Capacité de traitement inférieure à 120 kg DBO5/jour	Nb	1 125	1 151	777	741	733
✓ Charge polluante traitée (tonnes de DBO5 éliminées par an)	tonnes	741 680	712 875	1 033 288	590 869	503 865
DECHETS						
✓ Déchets spécifiques						
✓ Cendres volantes, REFIOM	tonnes	2 307 669	2 270 473	3 598 542	3 280 292	2 998 283
✓ Mâchefers	tonnes	989 001	981 863	2 373 793	2 859 815	2 663 097
✓ Sous-produits de désulfuration	tonnes	0	110 643	199 738	219 529	153 415
Boues des stations d'épuration	tonnes	nd	nd	846 566	583 365	507 188
✓ Déchets non spécifiques						
✓ Autres déchets non dangereux	tonnes	1 373 138	2 265 403	1 946 437	3 765 568 ⁽¹⁷⁾	3 673 113 ⁽¹⁷⁾
✓ Autres déchets dangereux	tonnes	164 926	218 896	187 604	114 714 ⁽¹⁷⁾	98 054 ⁽¹⁷⁾
Déchets et sous-produits valorisés (à l'exclusion des boues valorisées)	tonnes	1 312 368	1 732 411	3 701 343	3 991 200	4 154 354
Boues valorisées	tonnes	nd	nd	231 209	292 888	264 878
Quantité de lixiviats collectés	m ³	nd	nd	3 097 871	3 292 610 ⁽¹⁸⁾	4 030 936 ⁽¹⁹⁾
✓ Quantité de lixiviats traités (en externe ou en interne)	m ³	nd	nd	3 105 995	3 718 966 ⁽¹⁸⁾	4 185 674 ⁽¹⁹⁾
Valorisation énergétique des déchets						
Electricité vendue (incinération + CET)	GWh	1 596	2 272	1 848	2 143	2 142
Chaleur vendue (incinération)	GWh	6 846	7 737	nd	2 346	2 479
NUCLEAIRE						
Emissions gazeuses radioactives						
Gaz rares	TBq	nd	nd	nd	18,4	14,1
Iodes	GBq	nd	nd	nd	0,0700	0,0700
Aérosols	GBq	nd	nd	nd	0,0015	0,0400
Déchets nucléaires radioactifs (faible et moyenne activité)	m ³	208,0	186,0	177,9	147,9	180,68 ⁽²⁰⁾
Rejets liquides radioactifs - Emetteurs bêta et gamma	GBq	nd	nd	nd	44,63	26,25 ⁽²¹⁾
Rejets liquides radioactifs - Tritium	TBq	nd	nd	nd	87,50	84,68
ECO-EFFICIENCE						
Energie produite / Emissions de CO ₂ liées à la production d'énergie	MWheq/T	2,60	2,77	2,53	2,51	2,51
Energie produite / Emissions de SO ₂ liées à la production d'énergie	GWheq/T	0,84	1,06	0,93	0,85	0,99
Energie produite / Emissions de NO _x liées à la production d'énergie	GWheq/T	1,30	1,86	1,56	1,50	1,69
Gaz naturel transporté / Emissions de CH ₄ liées au transport du gaz	GWh/T	nd	28,21	23,26	49,60	57,52
Gaz naturel distribué / Emissions de CH ₄ liées à la distribution du gaz	GWh/T	nd	nd	nd	96,20	106,40
Assainissement - Boues valorisées / Production de boues des stations d'épuration	%	60	70	27	50	52
Incinération - Energie vendue / Déchets incinérés avec valorisation énergétique	kWh/T	244	289	277	373	376
CET - Energie vendue (biogaz) / déchets enfouis	kWh/T	10	12	14	20	20
Tonnage de déchets valorisés (énergie et matière) / Tonnage de déchets traités	%	21	29	29	34	33

✓ Vérifiés par les Commissaires aux Comptes.

(14) Meilleure prise en compte et répartition des quantités d'eau utilisées, notamment à l'international (SEI).

(15) Modification de la méthodologie pour Rosignano (SEE) - cf. éléments méthodologiques.

(16) Des ajustements mineurs répartis sur l'ensemble du Groupe conduisent à une évolution à la baisse des volumes consommés en 2004.

(17) cf. p. 97, points 4 et 9 des éléments méthodologiques.

(18) Valeurs corrigées car données incomplètes en 2004 pour SITA Hong Kong (SE).

(19) Augmentation de la quantité de lixiviats collectés et traités notamment chez SITA Brésil et Pologne (SE).

(20) La préparation des déchets nucléaires peut générer un décalage d'une année à l'autre dans leur évacuation.

(21) Fortes réductions à Tihange et Doel (SEE).

	SEE 2005	SEI 2005	SES 2005	SE 2005	Couverture 2005	NRE	Correspondances GRI-G2	GRI-G3
EAU								
✓ Consommation d'eau - Process industriel - Total	11,69	42,12	6,92	12,84	80,7	1	EN5	EN9
✓ Eau de surface ¹	5,31	32,09	5,09	2,82	80,7	1	EN5	EN9
✓ Eau souterraine	1,83	2,56	0,22	0,00	97,2	1	EN5	EN9
✓ Eau des réseaux publics	4,54	7,47	1,61	10,02	97,8	1	EN5	EN9
Consommation d'eau - Refroidissement - Total	116,58	30,22	0,26	0,00	99,9	1	EN5	EN9
Eau de surface évaporée	116,43	20,07	0,00	0,00	99,9	1	EN5	EN9
Eau souterraine	0,05	6,52	0,25	0,00	99,9	1	EN5	EN9
Eau des réseaux publics	0,09	3,63	0,01	0,00	99,9	1	EN5	EN9
Distribution d'eau potable								
Quantité d'eau injectée sur le réseau	-	-	-	5 154	100,0	2	EN14	EN26
Taux de couverture de la population	-	-	-	93	100,0	2	EN14	EN26
✓ Rendement technique des réseaux	-	-	-	73	100,0	2	EN14	EN26
ASSAINISSEMENT								
Quantité d'eau usée traitée	-	-	-	2 160	100,0	2	EN14	EN26
Taux de couverture de la population	-	-	-	84	100,0	2	EN14	EN26
Longueur des réseaux	-	-	-	84 672	100,0	2	EN14	EN26
Nombre de STEP - Capacité de traitement supérieure ou égale à 120 kg DB05/jour	-	-	-	743	100,0	2	EN14	EN26
Nombre de STEP - Capacité de traitement inférieure à 120 kg DB05/jour	-	-	-	733	100,0	2	EN14	EN26
✓ Charge polluante traitée (tonnes de DB05 éliminées par an)	-	-	-	503 865	100,0	2	EN14	EN26
DECHETS								
✓ Déchets spécifiques								
✓ Cendres volantes, REFIOM	837 042	1 930 946	37 513	192 782	100,0	1	EN11	EN20
✓ Mâchefers	390 203	908 522	111 032	1 253 340	100,0	1	EN11	EN20
✓ Sous-produits de désulfuration	153 373	0	42	-	97,6	1	EN11	EN20
Boues des stations d'épuration	-	-	-	507 188	100,0	1	EN11	EN20
✓ Déchets non spécifiques								
✓ Autres déchets non dangereux	330 717	497 990	54 607	2 789 799	99,9	1	EN11	EN20
✓ Autres déchets dangereux	15 921	823	1 035	80 274	97,8	1	EN11	EN20
Déchets et sous-produits valorisés (à l'exclusion des boues valorisées)	1 651 126	1 334 114	25 136	1 143 978	98,1	1	EN11	EN20
Boues valorisées	-	-	-	264 878	100,0	1	EN11	EN20
Quantité de lixiviats collectés	-	-	-	4 030 936	-	1	EN11	EN20
✓ Quantité de lixiviats traités (en externe ou en interne)	-	-	-	4 185 674	-	1	EN11	EN20
Valorisation énergétique des déchets								
Electricité vendue (incinération + CET)	-	-	6,78	2 135	96,9	1	EN11	EN20
Chaleur vendue (incinération)	-	-	354	2 125	100,0	1	EN11	EN20
NUCLEAIRE								
Emissions gazeuses radioactives								
Gaz rares	14,1	-	-	-	100,0	-	-	-
Iodes	0,0700	-	-	-	100,0	-	-	-
Aérosols	0,0400	-	-	-	100,0	-	-	-
Déchets nucléaires radioactifs (faible et moyenne activité)	180,7	-	-	-	100,0	-	-	-
Rejets liquides radioactifs - Emetteurs bêta et gamma	26,25	-	-	-	100,0	-	-	-
Rejets liquides radioactifs - Tritium	84,68	-	-	-	100,0	-	-	-
ECO-EFFICIENCE								
Energie produite / Emissions de CO2 liées à la production d'énergie	2,81	2,32	1,75	1,89	-	1	EN8	EN17
Energie produite / Emissions de SO2 liées à la production d'énergie	2,29	0,47	1,51	7,58	-	1	EN10	EN19
Energie produite / Emissions de NOx liées à la production d'énergie	2,30	1,93	0,50	0,53	-	1	EN10	EN19
Gaz naturel transporté / Emissions de CH4 liées au transport du gaz	172,31	23,35	-	-	-	1	EN8	EN17
Gaz naturel distribué / Emissions de CH4 liées à la distribution du gaz	nd	85,25	61,78	-	-	1	EN8	EN17
Assainissement - Boues valorisées / Production de boues des stations d'épuration	-	-	-	52	-	1-2	EN11	EN20
Incinération - Energie vendue / Déchets incinérés avec valorisation énergétique	-	-	-	375	-	1-2	EN11	EN20
CET - Energie vendue (biogaz) / déchets enfouis	-	-	-	20	-	1-2	EN11	EN20
Tonnage de déchets valorisés (énergie et matière) / Tonnage de déchets traités	-	-	-	33	-	1-2	EN11	EN20

UNITES DE MESURE

% CA = pourcentage du chiffre d'affaires

Nb = nombre

W = Watt : unité de mesure de la puissance ou de l'énergie par unité de temps : 1 joule/seconde

Wh = Watt heure : unité de mesure de l'énergie développée par une puissance d'1 W pendant 1 heure : 3 600 joules

We = Watt électrique / Whe = Watt heure électrique : unité de mesure de la puissance et de l'énergie électrique

Wth = Watt thermique / Whth = Watt heure thermique : unité de mesure de la puissance et de l'énergie thermique

Weq = Watt équivalent : unité de mesure de la puissance électrique et thermique (1Whth = 0,35 Wheq)

Wheq = Watt heure équivalent : unité de mesure de l'énergie électrique et thermique (1Whth = 0,35 Wheq)

Bq = Becquerel = unité de mesure de la radioactivité

T = Tonne = 1 000 kilogrammes

T. eq.CO2 = tonnes équivalent CO2 (1 T CH = 21 T CO2)

m³ = mètre cube

k = Kilo = 10³

M = Méga = 10⁶

G = Giga = 10⁹

T = Téra = 10¹²

ELEMENTS METHODOLOGIQUES SUR LE REPORTING SOCIAL 2005

Dans la continuité des précédents exercices, les services spécialisés des Commissaires aux Comptes ont mené une mission de vérification d'une sélection d'indicateurs sociaux publiés par le Groupe. Les recommandations formulées en 2004 ont permis au Groupe d'engager les actions de progrès nécessaires.

Elaboré en 2004 et 2005, en collaboration avec les branches et les entités, diffusé aux entités courant juillet 2005, le Guide de l'Utilisateur rassemble l'ensemble des définitions et procédures qui composent le référentiel commun au Groupe. Bénéficiant d'ajouts et de commentaires de la part des entités, son contenu a fait l'objet d'une actualisation en décembre 2005.

L'outil de reporting des données sociales du Groupe a également fait l'objet d'améliorations significatives. La fiabilité des procédures de contrôle lors de la remontée des informations sociales sous «TOPAZ» (lire ci-contre) a été renforcée grâce à de nouvelles fonctionnalités mises à la disposition des coordinateurs du reporting RH. En outre, les définitions des indicateurs RH déjà en place ont été révisées pour mieux appréhender les différences existant d'un pays à l'autre. De nouveaux indicateurs ont également été introduits dans l'outil de reporting de manière exploratoire, leur exploitation effective étant prévue pour les exercices à venir.

Les données sociales quantitatives de ce rapport sont issues de la phase DRH de TOPAZ, outil de consolidation Groupe. Après avoir été collectées, elles ont fait l'objet d'un traitement et d'une consolidation selon des procédures et des critères clairement définis.

1 TOPAZ/CARAT, progiciel de consolidation, permet la collecte, le traitement et la restitution de données saisies par les entités juridiques locales, filiales du Groupe SUEZ. A chacune de ces entités est attribuée, y compris dans la phase DRH, la méthode de consolidation financière : intégration globale (IG), intégration proportionnelle (IP) et mise en équivalence (MEE). Les analyses sociales effectuées dans ce rapport concernent exclusivement les entités en IG, sociétés pour lesquelles SUEZ détient le contrôle, en capital et en management. Dès lors qu'une société entre dans le périmètre des sociétés en IG dans les comptes de SUEZ, ses données sociales sont intégrées à hauteur de 100%, quel que soit le pourcentage de détention du capital.

2 Périmètre de restitution. A chaque indicateur est attaché un périmètre de restitution correspondant à la couverture de l'indicateur visé en pourcentage de l'effectif Groupe (effectif des sociétés en intégration globale dans les comptes de SUEZ). En effet, certaines sociétés peuvent ne pas avoir communiqué leurs données ou encore l'information remontée peut présenter certaines incohérences nous conduisant alors à exclure les données en question du périmètre de restitution.

3 Deux méthodes de consolidation des indicateurs sont utilisées :

- agrégation, pour les données de structure et de flux d'effectifs, de conditions de travail, de formation et de sécurité ;
- pondération par l'effectif pour les salaires.

4 Les données externes utilisées pour le calcul des indicateurs de rémunération sont fournies par UBIFRANCE dans le cadre d'un contrat de collecte d'informations pays par le réseau des missions économiques locales. Ces données sont complétées par les statistiques des Nations Unies («Fonds des Nations Unies pour la population»), de la Banque Mondiale et de l'OCDE. Les procédures d'UBIFRANCE sont certifiées ISO 9000 et les informations fournies dans le cadre de ce partenariat sont disponibles au siège de SUEZ.

Sur les données publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les points suivants :

- 1 Le total des effectifs des branches est inférieur de 607 personnes à l'effectif total publié. Cette différence tient principalement aux effectifs du siège mais également à ceux des activités dans les secteurs de la finance, qui ne sont pas rattachés à l'une des branches opérationnelles.
- 2 Une nouvelle répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle a été arrêtée. Autrefois rattachés aux OET («ouvriers, employés et techniciens»), les employés administratifs sont dorénavant comptabilisés parmi les TSM («techniciens supérieurs et agents de maîtrise») pour une plus grande cohérence.
- 3 Conformément à ce qui avait été décidé en 2004, les effectifs dits «non-actifs» ont été exclus du périmètre de reporting. Les non-actifs comprennent l'ensemble des personnes auprès desquelles l'entreprise a une obligation contractuelle jusqu'à l'âge de la retraite mais qui n'effectuent plus de prestation pour le compte de l'entreprise. Il s'agit par exemple des salariés bénéficiant de plan de préretraite ou de compensation pour invalidité permanente et qui étaient auparavant comptabilisés dans l'effectif total.
- 4 La méthode de calcul du turnover a été modifiée. Depuis 2004, celui-ci prend uniquement en compte les licenciements et les démissions.
- 5 La construction des indicateurs de rémunération a intégré les conclusions issues des travaux engagés en 2004, notamment dans le choix des secteurs de référence, afin de mieux cerner les pratiques des secteurs d'activités du Groupe dans les principaux pays d'implantation. Les informations sur les rémunérations pratiquées dans chaque secteur en fonction des pays sont disponibles auprès de la Direction des Relations Sociales du Groupe, au siège de SUEZ. Concernant le «coût de la vie», celui-ci est approché par la consommation privée par personne, sur la base des informations fournies par UBIFRANCE, avec des compléments provenant de l'OCDE et des offices de statistiques nationaux.
- 6 Compte tenu des délais, les données sur la formation portent sur des éléments prévisionnels. Les éléments définitifs ne seront disponibles qu'au second semestre 2006.
- 7 Les différences de périmètre constatées entre indicateurs au sein des rubriques «formation» et «rémunérations» viennent du mode de traitement et de consolidation des données :
 - dans le cas de la formation, certaines sociétés n'ont pas renseigné le nombre de stagiaires. Elles sont exclues du périmètre de reporting de l'indicateur du nombre de personnes formées, mais pas de la totalité des indicateurs de formation, ce qui génère des périmètres de couverture distincts ;
 - dans le cas des rémunérations, les informations sur les salaires minimums et le coût de la vie sont généralement connus à cette date, soit directement, soit par estimation des organismes statistiques locaux. En revanche, les salaires du secteur dans certains pays ne sont disponibles que plus tard dans l'année, ce qui entraîne une différence dans les périmètres de restitution.
- 8 Au niveau des entités, des différences subsistent entre les heures travaillées comptabilisées par la DRH et celles utilisées par le réseau Santé Sécurité dans le calcul du Taux de Fréquence et du Taux de Gravité. Si ces écarts peuvent s'expliquer en partie par des différences de définition, ils feront néanmoins l'objet d'analyses complémentaires lors du prochain exercice.
- 9 Quelques valeurs inférieures à 1.0 ont été constatées pour l'indicateur «salaire brut ouvrier/salaire minimum local». Après vérification, deux cas de figure se sont présentés. Dans la majorité des cas, il s'agit d'entreprises du Groupe qui ont une vocation d'insertion, ou qui ont un taux significatif de temps partiels. Autrement, il s'agit d'entreprises pour lesquelles le salaire minimum a été estimé selon une hypothèse hautement conservatrice, en l'absence de valeur légale unique (Suisse, Norvège).
- 10 Les salaires des quelques entités françaises (hors DOM-TOM) de la branche SES rattachées à la convention collective du Bâtiment et des Travaux Publics ont été retraités. Le montant moyen reporté a ainsi été majoré de 13,14% pour tenir compte du fait que les caisses de congés payés BTP prennent directement en charge les congés payés.
- 11 Très ancrée dans la réalité du monde du travail français, la notion de «cadres» reste parfois difficile à appréhender dans d'autres pays, en particulier hors Europe. Cet état de fait peut conduire à une légère sous-estimation du nombre de cadres car certaines entités ont pu être amenées à ne prendre en compte que leurs cadres dirigeants.
- 12 Concernant le nombre de personnes handicapées, les chiffres mentionnés représentent l'effectif total des personnes handicapées déclarées rapporté à l'effectif moyen mensuel semestriel de la branche concernée. Ces chiffres fournissent une information réelle sur l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises de SUEZ, mais nous ne considérons pas pertinent de fournir un périmètre de couverture de cet indicateur.

INDICATEURS SOCIAUX

	SUEZ Energie Europe			SUEZ Energie International			GRI					
	2003	2004	2005	2003	2004	2005						
EFFECTIF PAR ZONE GEOGRAPHIQUE							LA1					
Union Européenne	15 570	16 607	15 812	135	194	185	LA1					
Reste de l'Europe	998	5	0	48	45	49	LA1					
Amérique du Nord				1 518	1 500	1 183	LA1					
Amérique du Sud				1 414	1 474	1 564	LA1					
Afrique Moyen-Orient				83		19	LA1					
Asie et Océanie				1 103	1 079	1 066	LA1					
TOTAL	16 568	16 612	15 812	4 301	4 292	4 066						
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)						
REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CSP							LA1					
✓ Cadres	2 800	2 675	2 861	851	922	1 017	LA1					
TSM	2 074	2 053	2 887	1 042	779	1 117	LA1					
OET	11 694	11 884	10 064	2 408	2 591	1 932	LA1					
TOTAL	16 568	16 612	15 812	4 301	4 292	4 066						
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)						
PART DES FEMMES DANS LE GROUPE							LA10					
✓ Proportion de femmes dans l'effectif	20,9% (99,5%)	21,1% (100%)	23,0% (100%)	17,6% (99,9%)	17,9% (100%)	19,0% (100%)	LA10					
Proportion de femmes dans l'encadrement	13,8% (99,4%)	13,5% (100%)	15,0% (100%)	19,0% (80,1%)	18,7% (100%)	21,1% (100%)	LA10					
REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT							LA1					
CDI	93,0%	92,6%	91,5%	94,7%	94,4%	99,2%	LA1					
Autres	7,0%	7,4%	8,5%	5,3%	5,6%	0,8%	LA1					
	(99,8%)	(91,2%)	(99,8%)	(100%)	(100%)	(100%)						
PYRAMIDE DES AGES (SUR L'EFFECTIF EN CDI)												
✓ Moins de 25 ans	3,1%	3,5%	4,1%	4,2%	2,7%	4,1%	LA1					
✓ 25 - 29	6,9%	8,0%	9,4%	13,8%	12,2%	13,8%	LA1					
✓ 30 - 34	11,3%	11,1%	11,0%	18,7%	19,8%	20,9%	LA1					
✓ 35 - 39	12,7%	13,6%	13,3%	18,0%	17,8%	17,3%	LA1					
✓ 40 - 44	14,6%	16,0%	16,0%	17,0%	17,7%	16,6%	LA1					
✓ 45 - 49	16,0%	18,2%	17,4%	14,2%	14,4%	13,2%	LA1					
✓ 50 - 54	17,0%	17,7%	17,2%	8,1%	8,7%	8,4%	LA1					
✓ 55 - 59	17,5%	11,5%	11,1%	4,2%	4,9%	4,1%	LA1					
✓ 60 - 64	0,9%	0,4%	0,5%	1,5%	1,4%	1,2%	LA1					
✓ 65 et plus	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,4%	0,4%	LA1					
	(100%)	(100%)	(99,8%)	(100%)	(100%)	(100%)						
EMPLOI							LA2					
✓ Turnover*	10,13% (95%)	4,3% (94,7%)	1,6% (99,8%)	1,9% (91,3%)	2,0% (98,9%)	1,7% (99,9%)	10,3% (86,8%)	3,7% (85,6%)	4,9% (99,4%)	5,7% (99,5%)	5,8% (100%)	LA2
Turnover volontaire			1,2%	1,4%	1,6%	1,3%		3,4%	3,9%	4,0%	4,4%	LA2
Taux d'embauche			(99,8%)	(91,3%)	(98,9%)	(99,9%)		(99,4%)	(99,5%)	(99,5%)	(100%)	LA2
Taux d'embauche en CDI			4,2%	5,2%	5,5%	7,2%		7,6%	6,8%	8,0%	6,9%	LA2
Pourcentage d'handicapés / effectif moyen			40,9%	43,5%	46,2%	42,3%		58,7%	59,4%	93,9%	98,6%	LA2
			(99,8%)	(91,3%)	(98,9%)	(99,9%)		(99,4%)	(99,5%)	(99,5%)	(100%)	
			0,30%	0,28%	0,30%	0,27%		0,12%	0,07%	0,07%	0,07%	LA10
CONDITIONS DE TRAVAIL							LA7					
Taux d'absentéisme (jours d'absence par personne)			13,1% (99,6%)	11,3% (99,5%)	9,6% (99,7%)	8,29% (99,8%)		7,6% (100%)	8,3% (87,1%)	3,8% (100%)	2,8% (100%)	LA7
Heures supplémentaires / heures totales travaillées			2,3% (100%)	2,3% (88,9%)	2,6% (99,8%)	3,3% (98,5%)		5,8% (98,4%)	5,4% (71,9%)	6,1% (100%)	6,7% (100%)	ø SUEZ

	SUEZ Energie Europe			SUEZ Energie International			GRI
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	
REMUNERATIONS							
✓ Salaire moyen brut ouvrier** / salaire minimum brut local (Valeur minimale)	3,1 1,5 (72,3%)	4,0 1,6 (94,2%)	4,0 1,5 (95,5%)	9,2 4,4 (93,1%)	11,5 2,9 (78,3%)	9,3 3,8 (88%)	ø SUEZ
Salaire moyen brut / salaire moyen brut du secteur							
Cadres	1,8 (91,9%)	1,6 (95,6%)	1,6 (94,5%)	1,6 (97,6%)	1,9 (92,4%)	1,7 (99%)	ø SUEZ
TSM	2,0 (81,5%)	1,6 (83,6%)	1,4 (90,6%)	2,9 (91,4%)	2,4 (86,5%)	1,8 (98,6%)	ø SUEZ
OET	2,0 (72,3%)	1,4 (94,2%)	1,8 (95,5%)	2,1 (93,1%)	2,3 (78,3%)	1,8 (97,8%)	ø SUEZ
Salaire moyen brut ouvrier / coût de la vie locale	3,0 (72,3%)	4,0 (94,2%)	3,7 (95,5%)	4,6 (93,1%)	6,8 (78,3%)	5,3 (97,8%)	ø SUEZ
SECURITE AU TRAVAIL							
✓ Nombre accidents mortels (collaborateurs)	1	1	0	0	0	0	LA7
✓ Taux de Fréquence	5,95	4,19	4,61	5,06	4,49	2,46	LA7
✓ Taux de Gravité	0,15 (93,5%)	0,10 (99,1%)	0,18 (99,6%)	0,11 (100%)	0,08 (100%)	0,06 (94,7%)	LA7
FORMATION							
✓ Pourcentage effectif formé	74,0 (85,5%)	72,7 (99,5%)	68,2 (94,6%)	59,1 (92,5%)	66,6 (94,1%)	72,8 (78,7%)	LA9
Proportion de cadres et non-cadres dans l'effectif formé							
Cadres	14,6%	15,3%	18,9%	13,2%	15,8%	24,0%	LA9
TSM + OET	85,4% (88,0%)	84,7% (99,5%)	81,1% (94,6%)	86,8% (94,5%)	84,2% (94,1%)	75,9% (78,7%)	LA9
Dépenses de formation par personne (en euros)	1 505,2 (85,5%)	954,8 (99,5%)	1 156,8 (94,6%)	877,5 (86,7%)	1 489,1 (93,5%)	1 008,6 (78,7%)	LA9
Nombre d'heures de formation par personne	38,8 (84,9%)	39,4 (99,5%)	41,4 (89,8%)	90,0 (91,6%)	63,9 (93,5%)	76,5 (78,7%)	LA9
Dépenses de formation par heure de formation (en euros)	40,2 (84,9%)	24,2 (99,5%)	27,9 (94,6%)	68,8 (86,7%)	23,3 (98,9%)	13,2 (100%)	ø SUEZ
Répartition des heures de formation par thèmes							
Technique des métiers	28,2%	40,3%	48,8%	66,6%	36,6%	37,2%	
Qualité, environnement, sécurité	13,5%	11,9%	16,1%	10,6%	26,4%	22,5%	
Langues	2,6%	3,1%	5,1%	6,3%	10,4%	9,6%	
Autres	55,6% (82,8%)	44,7% (99,0%)	30,0% (94,6%)	16,6% (100%)	26,6% (99,4%)	30,7% (100%)	ø SUEZ

✓ Vérifiés par les Commissaires aux Comptes.

N.B. : Les chiffres entre parenthèses indiquent les périmètres des indicateurs.

* Changement de la méthode de calcul à partir du premier semestre 2004. Voir note méthodologique.

ø SUEZ : les indicateurs «ø SUEZ» sont développés en plus de ceux répertoriés dans la GRI.

** Salaire moyen brut ouvrier / salaire minimum brut local : sur ce ratio, seul l'indicateur «salaire moyen brut ouvrier» a été vérifié.

INDICATEURS SOCIAUX

	SUEZ Energie Services				SUEZ Environnement				GRI	
	2003	2004	2005		2003	2004	2005			
EFFECTIF PAR ZONE GEOGRAPHIQUE								LA1		
Union Européenne	62 768	61 340	60 401	45 917	47 743	47 261	79	LA1	LA1	
Reste de l'Europe	2 965	2 224	2 520	2 873	83	79		LA1	LA1	
Amérique du Nord	32	33	10	10 233	4 165	3 261		LA1	LA1	
Amérique du Sud	501	523	435	18 319	14 959	15 548		LA1	LA1	
Afrique Moyen-Orient	780	753	0	3 261	3 224	3 255		LA1	LA1	
Asie et Océanie	1 106	1 523	1 658	2 566	2 607	2 726		LA1	LA1	
✓ TOTAL	68 152	66 396	65 024	83 169	72 781	72 130		LA1		
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)				
REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CSP								LA1		
✓ Cadres	7 860	7 925	9 506	5 965	6 494	6 783		LA1	LA1	
TSM	15 312	13 958	24 226	10 117	9 633	11 835		LA1	LA1	
OET	44 765	44 513	31 292	58 077	56 654	53 512		LA1	LA1	
✓ TOTAL	68 152	66 396	65 024	83 169	72 781	72 130		LA1		
	(99,7%)	(100%)	(100%)	(89,2%)	(100%)	(100%)				
PART DES FEMMES DANS LE GROUPE								LA10		
✓ Proportion de femmes dans l'effectif	10,4% (98,4%)	10,7% (99,9%)	10,7% (100%)	13,6% (97,5%)	18,1% (99,7%)	18,5% (99,9%)		LA10	LA10	
Proportion de femmes dans l'encadrement	11,0% (98,1%)	11,6% (99,9%)	10,8% (100%)	16,8% (73,9%)	20,8% (99,%)	21,4% (99,9%)		LA10	LA10	
REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT								LA1		
CDI	95,4%	94,8%	93,9%	95,6%	94,8%	94,5%		LA1	LA1	
Autres	4,6% (97,3%)	5,2% (97,1%)	6,1% (99,9%)	4,4% (76,1%)	5,2% (87,9%)	5,5% (99,9%)		LA1	LA1	
PYRAMIDE DES AGES (SUR L'EFFECTIF EN CDI)								LA1		
✓ Moins de 25 ans	6,4%	5,7%	5,2%	5,6%	5,4%	5,0%		LA1	LA1	
✓ 25 - 29	10,3%	10,7%	11,1%	11,9%	10,5%	10,2%		LA1	LA1	
✓ 30 - 34	13,6%	13,0%	12,6%	16,2%	14,6%	14,0%		LA1	LA1	
✓ 35 - 39	16,0%	15,8%	15,4%	17,2%	16,6%	16,4%		LA1	LA1	
✓ 40 - 44	15,0%	15,5%	15,7%	15,6%	16,4%	16,6%		LA1	LA1	
✓ 45 - 49	14,0%	14,3%	14,2%	13,3%	14,1%	14,4%		LA1	LA1	
✓ 50 - 54	13,7%	13,7%	13,4%	11,0%	11,7%	11,9%		LA1	LA1	
✓ 55 - 59	9,4%	9,5%	10,2%	7,3%	8,0%	8,4%		LA1	LA1	
✓ 60 - 64	1,5%	1,9%	1,9%	1,6%	2,3%	2,6%		LA1	LA1	
✓ 65 et plus	0,1% (97,5%)	0,1% (99,5%)	0,1% (99,9%)	0,3% (96,4%)	0,4% (97,9%)	0,5% (99,9%)		LA1	LA1	
EMPLOI										
S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	
✓ Turnover*	9,2% (71,9%)	6,0% (73,6%)	4,4% (58,3%)	4,4% (58,3%)	3,6% (95,9%)	5,1% (95,9%)	6,2% (81,8%)	5,3% (99,8%)	3,1% (60,5%)	5,6% (65,7%)
										(50,7%)
Turnover volontaire					2,5% (58,3%)	2,1% (95,9%)	2,2% (81,8%)	2,9% (99,8%)	1,4% (37,5%)	2,5% (90,7%)
										(2,0%)
Taux d'embauche					7,6% (58,3%)	13,1% (95,9%)	6,2% (81,8%)	8,6% (99,8%)	7,7% (37,5%)	7,6% (90,7%)
										(9,7%)
Taux d'embauche en CDI					61,2% (58,3%)	76,3% (95,9%)	69,2% (81,8%)	60,7% (99,9%)	56,8% (37,5%)	57,2% (90,7%)
										(65,3%)
Pourcentage d'handicapés / effectif moyen					1,06% (58,3%)	1,09% (95,9%)	1,34% (81,8%)	1,30% (99,9%)	1,09% (37,5%)	2,69% (90,7%)
										(1,34%)
CONDITIONS DE TRAVAIL										LA7
S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	
Taux d'absentéisme (jours d'absence par personne)				10,6% (84,0%)	15,4% (83,0%)	7,1% (97,6%)	7% (99,1%)	11,0% (71,2%)	11,0% (90,0%)	8,0% (99,6%)
										(7,3%)
Heures supplémentaires / heures totales travaillées				2,6% (83,1%)	3,1% (68,6%)	2,7% (99,0%)	3,2% (78,8%)	4,1% (86,6%)	4,0% (71,9%)	4,9% (99,6%)
										(4,6%)
										ø SUEZ

	SUEZ Energie Services			SUEZ Environnement			GRI
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	
REMUNERATIONS							
✓ Salaire moyen brut ouvrier** / salaire minimum brut local (Valeur minimale)	1,8 1,0 (75,1%)	1,9 0,8 (92,2%)	1,9 0,7 (89%)	3,3 1,0 (70,4%)	2,4 0,7 (93,0%)	2,3 0,7 (91,3%)	ø SUEZ ø SUEZ
Salaire moyen brut / salaire moyen brut du secteur							
Cadres	0,8 (83,6%)	0,9 (95,4%)	1,0 (85,3%)	1,3 (61,2%)	1,3 (81,2%)	1,3 (98,3%)	ø SUEZ
TSM	0,8 (85,1%)	0,9 (96,0%)	1,0 (75,1%)	1,7 (62,8%)	1,2 (87,0%)	1,0 (97,3%)	ø SUEZ
OET	1,0 (73,1%)	1,3 (92,4%)	1,2 (87,9%)	1,8 (70,3%)	1,5 (92,7%)	1,2 (99,1%)	ø SUEZ
Salaire moyen brut ouvrier / coût de la vie locale	1,8 (75,1%)	2 (92,2%)	1,7 (90,9%)	2,0 (70,4%)	2,1 (92,8%)	2,1 (99,2%)	ø SUEZ
SECURITE AU TRAVAIL							
✓ Nombre accidents mortels (collaborateurs)	3	2	7	7	9	4	LA7
✓ Taux de Fréquence	25,58	20,04	18,41	28,45	24,41	21,50	LA7
✓ Taux de Gravité	0,78 (79,9%)	0,57 (98,3%)	0,65 (98,2%)	1,04 (79,4%)	0,95 (98,2%)	0,87 (95,9%)	LA7
FORMATION							
✓ Pourcentage effectif formé	43,9 (69,1%)	48,3 (92,5%)	50,8 (77,1%)	65,1 (77,8%)	59,3 (86,9%)	59,8 (95,5%)	LA9
Proportion de cadres et non-cadres dans l'effectif formé							
Cadres	16,3%	14,7%	15,5%	9,6%	8,6%	9,8%	LA9
TSM + OET	83,7% (72,5%)	85,3% (92,5%)	84,5% (77,1%)	90,4% (69,2%)	91,4% (86,9%)	90,1% (95,5%)	LA9
Dépenses de formation par personne (en euros)	625,4 (62,9%)	715,4 (91,6%)	667,2 (76,9%)	522,9 (75,4%)	502,8 (86,2%)	519,8 (95%)	LA9
Nombre d'heures de formation par personne	24,6 (59,5%)	24,3 (89,7%)	25,6 (76,9%)	22,5 (75,1%)	21,7 (86,5%)	23,1 (96,3%)	LA9
Dépenses de formation par heure de formation (en euros)	27,6 (59,0%)	29,4 (92,9%)	26,1 (76,8%)	22,5 (75,1%)	23,1 (89,1%)	22,5 (95,8%)	ø SUEZ
Répartition des heures de formation par thèmes							ø SUEZ
Technique des métiers	54,1%	40,0%	46,0%	28,0%	33,4%	30,0%	
Qualité, environnement, sécurité	24,4%	31,4%	29,3%	34,9%	34,6%	40,7%	
Langues	5,3%	3,5%	4,0%	4,7%	4,2%	5,2%	
Autres	16,2% (67,6%)	25,1% (94,3%)	20,7% (76,9%)	32,3% (75,2%)	27,8% (91,8%)	24,1% (96,2%)	

✓ Vérifiés par les Commissaires aux Comptes.

N.B. : Les chiffres entre parenthèses indiquent les périmètres des indicateurs.

* Changement de la méthode de calcul à partir du premier semestre 2004. Voir note méthodologique.

ø SUEZ : les indicateurs «ø SUEZ» sont développés en plus de ceux répertoriés dans la GRI.

** Salaire moyen brut ouvrier / salaire minimum brut local : sur ce ratio, seul l'indicateur «salaire moyen brut ouvrier» a été vérifié.

RAPPORT D'EXAMEN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR CERTAINS INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux Comptes de SUEZ, nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance modérée sur les indicateurs environnementaux et sociaux sélectionnés par SUEZ («les données») et identifiés par le signe ✓ dans les tableaux de bord environnement et social figurant pages 98-101 et 104-107 pour l'exercice 2005.

Ces données ont été préparées sous la responsabilité de la Direction Générale de SUEZ, conformément aux référentiels internes suivants :

- ensemble des procédures relatives au reporting des données environnementales ;
- ensemble des procédures relatives au reporting des données sociales, qui sont consultables auprès des Directions Environnement & Innovation et Relations Sociales et dont un résumé figure en pages 96-97 et 102-103. Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion sur ces données.

NATURE ET ETENDUE DES TRAVAUX

Nous avons mis en œuvre des diligences limitées conduisant à une assurance modérée sur le fait que les données sélectionnées ne comportent pas d'anomalie significative. Une assurance de niveau élevé aurait nécessité des travaux plus étendus. Ces diligences portent sur les données consolidées au niveau Groupe ; elles ne portent pas sur les taux de couverture qui les accompagnent.

- Nous avons apprécié les référentiels relatifs au reporting des données environnementales et au reporting des données sociales au regard de leur pertinence, leur fiabilité, leur objectivité, leur caractère compréhensible et leur exhaustivité.
- Nous avons mené des entretiens auprès des personnes concernées par l'application du référentiel à la Direction Environnement et Innovation, à la Direction Relations Sociales au siège, et au sein des branches : SUEZ Energie Europe (SEE), SUEZ Energie International (SEI), SUEZ Energie Services (SES) et SUEZ Environnement (SE).
- Nous avons réalisé des travaux de détail sur 25 sites appartenant à 14 entités sélectionnées⁽¹⁾ pour les données environnementales, représentant en moyenne 50% des données consolidées SUEZ⁽²⁾, et auprès de 19 entités sélectionnées⁽³⁾ pour les données sociales, représentant 64% des effectifs consolidés SUEZ. En outre, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et des tests de cohérence au niveau de 10 entités supplémentaires pour le reporting environnement et 9 entités supplémentaires pour le reporting social.
- Nous avons testé par sondage les calculs et vérifié la remontée des données aux différents niveaux de consolidation.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de ces travaux, aux experts en environnement et développement durable de nos cabinets, sous la responsabilité de Monsieur Eric Duvaud pour Ernst & Young et de Monsieur Frédéric Moulin pour Deloitte & Associés.

COMMENTAIRES SUR LES PROCÉDURES

SUEZ a poursuivi l'amélioration de la fiabilité des processus de reporting des données environnementales et sociales et notamment a pris en compte les commentaires que nous avions formulés dans notre rapport d'examen au titre de l'exercice 2004. Ces processus appellent de notre part les commentaires suivants :

Reporting environnement

- Le déploiement de l'outil de reporting environnemental du Groupe s'est poursuivi, notamment au niveau des entités de la propriété. Toutefois, la mise en cohérence des outils de reporting au niveau des branches et des entités doit encore progresser, afin de renforcer la fiabilité des processus de remontée des données.
- L'application et le suivi des contrôles sur les données doivent être renforcés et formalisés au niveau des branches et des entités.
- Les travaux de vérification ont révélé que les définitions des indicateurs «autres déchets non dangereux» et «quantités de lixiviats traités» doivent être précisées, ainsi que les modes de calcul des émissions de NOx hors Europe.

Reporting social

- La fiabilité du processus de collecte et d'agrégation des données a été améliorée par le déploiement à l'ensemble des entités du Guide de l'Utilisateur du reporting social, et par le renforcement des contrôles au niveau des branches et du Groupe.
- Cependant, le contrôle de l'application des définitions prévues par le Groupe doit encore progresser pour certains indicateurs, en particulier le nombre de personnes formées et les heures travaillées.

CONCLUSION

Au cours de nos travaux, nous avons constaté des anomalies sur les données suivantes.

- Les émissions de NOx, pour lesquelles nous avons relevé sur certains sites de l'entité SEI des erreurs sur le calcul effectué à partir des données mesurées, qui ont été corrigées.
- La consommation d'eau de process pour laquelle nous avons relevé, dans certaines entités visitées, des erreurs dans l'application du référentiel qui ont été corrigées.

Sur la base de nos travaux et sous ces réserves, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les données examinées ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux référentiels mentionnés.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 5 avril 2006,
Les Commissaires aux Comptes

**Barbier Frinault & Autres
Ernst & Young**

Christian Chochon



Deloitte & Associés

Jean-Paul Picard



(1) ■ SEE : Electrabel SA (sites de Herdersbrug, Kallo et Rodenhuize), Rosignano Energia SpA (site de Rosignano), Dunamenti (site de Dunamenti), Electrabel Netherland NV (site de Gederland) – SEI : SENA (sites de Ennis, Poolville, Hopewell), Baymina (site de Baymina), Glow Energy Public Company Ltd (sites de Glow IPP et Glow SPP3) – SES : Elyo France (sites de CPCU St-Ouen et Vaugirard) – SE : Lyonnaise des Eaux (Siège), Degremont (sites d'Elancourt et de Bahia), SITA France (sites de Jas de Rhodes, Novergie Econotre, Teris Pont de Claix), SITA Flandres (Site de Beerse), SITA UK (sites de Clifton Marsh et Packington), VEGA (sites de Caieras et Joinville).

(2) ■ Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert par des systèmes de management environnemental certifiés : 52% ; Nombre de systèmes de management environnemental certifiés : 37% ; Pourcentage du chiffre d'affaires

pertinent couvert par un plan de gestion de crise : 59% ; Emissions de gaz à effet de serre : 74% ; Emissions de SOx : 24% ; Emissions de NOx : 60% ; Emissions de poussières : 36% ; Consommation d'énergie primaire totale : 75% ; Consommation totale d'électricité : 26% ; Consommation d'eau dans les process industriels : 70% ; Charge polluante traitée (assainissement) : 56% ; Déchets non spécifiques non dangereux : 48% ; Déchets non spécifiques dangereux : 15% ; Déchets spécifiques : 57% (total déchets : 53%) ; Quantités de lixiviats traités : 61%.

(3) ■ SEE : Electrabel ; SEI : SENA ; SES : Fabricom GTI SA, Groupe Ineo, Endel SAS, GTI, Axima France, Axima Services Belgique, Elyo France ; SE : Lyonnaise des Eaux, SDEI, United Water, Palyja, SITA France, SITA Belgique, SITA UK, SITA Deutschland, SITA Pologne, VEGA.

BILAN CONSOLIDE ACTIF ET PASSIF

En millions d'euros	Note*	31.12.2005	01.01.2005	31.12.2004 au format IAS 32/39	31.12.2004
ACTIFS NON COURANTS					
Immobilisations incorporelles nettes	16.1	3 453,5	3 352,9	3 352,9	3 352,9
Goodwill	15	13 033,2	5 322,3	5 322,3	5 322,3
Immobilisations corporelles nettes	17.1	20 212,4	19 366,7	19 366,7	19 366,7
Actifs financiers					4 969,8
Titres disponibles à la vente	20.1	2 671,5	2 222,6	1 654,7	
Prêts et créances au coût amorti	20.2	2 440,2	2 532,8	2 036,3	
Instruments financiers dérivés (yc matières premières)	20.3	2 145,9	1 072,9		
Participations dans les entreprises associées	18.1	3 218,5	2 503,3	2 938,8	2 938,8
Autres actifs	22	1 627,7	1 680,7	1 681,7	296,3
Impôts différés Actif	13.2	1 143,9	948,3	720,9	720,9
TOTAL ACTIFS NON COURANTS		49 946,8	39 002,5	37 074,3	36 967,7
ACTIFS COURANTS					
Actifs financiers					771,3
Titres disponibles à la vente	20.1		1 424,5	1 232,7	
Instruments financiers dérivés (yc matières premières)	20.3	4 533,3	1 034,4		
Prêts et créances au coût amorti	20.2	194,0	591,7	584,6	
Créances clients et comptes rattachés	20.6	10 394,7	9 733,4	9 733,9	
Stocks	21	1 344,8	1 145,6	1 145,7	1 145,7
Autres actifs	22	2 607,9	2 740,5	3 130,8	12 784,6
Titres de placements de trésorerie	20.7	885,6	420,3	412,9	
Trésorerie et équivalents de trésorerie		10 374,4	6 886,2	6 911,6	8 557,2
TOTAL ACTIFS COURANTS		30 334,7	23 976,6	23 152,2	23 258,8
TOTAL BILAN ACTIF		80 281,5	62 979,1	60 226,5	60 226,5
Capitaux propres part du Groupe	23	16 511,4	8 029,5	7 837,5	7 837,5
Intérêts minoritaires		2 578,2	5 128,4	5 078,7	5 078,7
TOTAL CAPITAUX PROPRES		19 089,6	13 157,9	12 916,2	12 916,2
PASSIFS NON COURANTS					
Provisions	24	8 680,0	8 361,8	8 390,1	8 390,1
Dettes financières	26.1	16 406,9	16 708,7	16 251,6	16 251,6
Instruments financiers dérivés (yc matières premières)	26.2	2 191,7	600,7		
Autres passifs financiers	26.4	858,5	442,5	443,1	
Autres passifs	29	949,5	1 078,8	1 080,5	1 523,6
Impôts différés Passif	13.2	1 177,2	1 082,7	964,4	964,4
TOTAL PASSIFS NON COURANTS		30 263,8	28 275,2	27 129,7	27 129,7
PASSIFS COURANTS					
Provisions	24	1 723,8	1 861,2	1 872,3	1 872,3
Dettes financières	26.1	9 079,9	4 214,7	4 001,5	4 001,5
Instruments financiers dérivés (yc matières premières)	26.2	5 188,9	1 340,0		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	26.3	10 078,8	9 199,0	9 204,2	9 204,2
Autres passifs	29	4 856,7	4 931,1	5 102,6	5 102,6
TOTAL PASSIFS COURANTS		30 928,1	21 546,0	20 180,6	20 180,6
TOTAL BILAN PASSIF		80 281,5	62 979,1	60 226,5	60 226,5

* Les notes figurent dans la section 20 du Document de référence 2005 de SUEZ, consultable sur le site www.suez.com.

COMPTE DE RESULTAT CONSOLIDE

En millions d'euros	Note*	31.12.2005	31.12.2004
CHIFFRE D'AFFAIRES	5	41 488,9	38 057,7
Autres produits opérationnels	7	957,9	1 155,5
Achats		(18 678,7)	(16 136,5)
Charges de personnel	6	(7 902,9)	(7 831,9)
Dotations nettes aux amortissements et provisions	8	(1 701,9)	(1 636,9)
Autres charges opérationnelles	7	(10 261,1)	(9 871,2)
RESULTAT OPERATIONNEL COURANT		3 902,2	3 736,7
Mtm sur instruments financiers à caractère opérationnel	28	(151,1)	0,0
Dépréciations d'actifs	9	(657,9)	(268,2)
Restructurations	10	(101,5)	(73,8)
Cessions d'actifs	11	1 529,9	144,9
RESULTAT DES ACTIVITES OPERATIONNELLES		4 521,6	3 539,6
Résultat financier	12	(725,3)	(1 079,1)
Impôt sur les bénéfices	13,1	(585,3)	(926,0)
Part dans les entreprises associées	18,1	565,5	276,39
Résultat net d'impôt des activités abandonnées		0,0	716,4
RESULTAT NET TOTAL		3 776,5	2 527,8
Intérêts minoritaires		1 263,8	831,4
RESULTAT NET PART DU GROUPE		2 512,7	1 696,4
Résultat net par action		2,39	1,70
Résultat net dilué par action		2,36	1,69
Résultat net dilué des activités poursuivies par action		2,36	0,98

* Les notes figurent dans la section 20 du Document de référence 2005 de SUEZ, consultable sur le site www.suez.com.

FLUX DE TRESORERIE

En millions d'euros	31.12.2005	31.12.2004 au format IFRS
RESULTAT TOTAL	3 776,5	2 527,8
- Quote-part de résultat consolidée d'entreprises associées	565,5	281,7
+ Dividendes reçus d'entreprises associées	467,1	531,6
- Dotations nettes aux provisions, amortissements & dépréciations	(2 242,7)	(1 770,0)
- Plus-values nettes sur cessions	1 652,9	177,8
- Résultat net des activités abandonnées	0,0	716,4
- Juste valeur des instruments financiers sur matières premières	(151,1)	0,0
- Autres éléments sans effet de trésorerie	(21,4)	(22,2)
- Charge d'impôt	(585,3)	(926,0)
- Résultat financier	(725,3)	(1 079,1)
MBA avant résultat financier et impôt	5 750,9	5 680,8
+ Impôt décaissé	(722,9)	(729,3)
Variation du BFR	797,5	18,6
FLUX ISSUS DES ACTIVITES OPERATIONNELLES	5 825,5	4 970,1
Investissements corporels et incorporels	(2 667,1)	(2 036,7)
Acquisitions d'entités nettes de trésorerie et équivalent de trésorerie acquises ⁽¹⁾	(9 060,2)	(520,0)
Acquisitions de titres disponibles à la vente	(526,6)	(159,6)
Cessions d'immobilisations corporelles et incorporelles	355,0	341,0
Cessions d'entités nettes de trésorerie cédée	1 972,9	1 598,5
Cessions de titres disponibles à la vente	650,1	733,0
Intérêts reçus d'actifs financiers non courants	69,8	137,6
Dividendes reçus sur actifs financiers non courants	134,3	104,8
Variation des prêts et créances émis par l'entreprise et autres	79,7	(74,6)
FLUX ISSUS DES ACTIVITES D'INVESTISSEMENT	(8 992,0)	124,0
Dividendes payés	(1 521,6)	(1 490,2)
Remboursement de dettes financières	(3 245,8)	(7 926,6)
Variation des titres de placements de trésorerie	(538,4)	(20,1)
Intérêts financiers versés	(1 029,2)	(1 283,1)
Intérêts financiers reçus sur trésorerie et équivalents de trésorerie	347,3	185,7
Augmentation des dettes financières	8 515,5	2 114,0
Augmentation de capital ⁽¹⁾	2 962,1	318,4
Cession de créances litigieuses	995,4	
Mouvement sur actions propres	2,9	18,5
FLUX ISSUS DES ACTIVITES DE FINANCEMENT	6 488,3	(8 083,4)
Effet des variations de change, de méthodes et divers	166,3	97,7
TOTAL DES FLUX DE LA PERIODE	3 488,2	(2 891,5)
TRESORERIE ET EQUIVALENTS DE TRESORERIE A L'OUVERTURE⁽²⁾	6 886,2	9 803,1
TRESORERIE ET EQUIVALENTS DE TRESORERIE A LA CLOTURE	10 374,4	6 911,6

(1) En ce non compris 2 414 millions d'euros payés par émission de titres.

(2) Effet du bilan d'ouverture IAS 32/39 sur l'ouverture de -25,4 millions d'euros.

GLOSSAIRE



Alimentation en eau potable :

Ensemble des équipements, des services et des actions qui permettent, en partant d'une eau brute, de produire une eau conforme aux normes de potabilité en vigueur, distribuée ensuite aux consommateurs. On considère quatre étapes distinctes dans cette alimentation : prélevements/captages, traitement de potabilisation, adduction (transport et stockage) et distribution aux consommateurs.

Analyse environnementale :

Analyse approfondie des problèmes, de l'impact et des résultats en matière d'environnement liés aux activités menées sur un site.

Arbitrage : Dans l'énergie, possibilité pour un opérateur de choisir à tout moment entre plusieurs activités en fonction de leur rentabilité relative (exemple : brûler du gaz pour vendre de l'électricité ou vendre le gaz et acheter l'électricité à un autre producteur).

Assainissement : Ensemble des techniques de collecte, de transport et de traitement des eaux usées et pluviales d'une agglomération, d'un site industriel ou d'une parcelle privée avant leur rejet dans le milieu naturel. L'élimination des boues issues des dispositifs de traitement fait partie de l'assainissement.

Biogaz : Ensemble des gaz qui résultent de la fermentation des déchets, tels que le méthane et le dioxyde de carbone. Les biogaz peuvent être récupérés et traités dans les centres de stockage ainsi que dans les installations de fermentation spécifiques (digesteurs).

Biomasse : Ensemble des produits organiques d'origine végétale et animale utilisés à des fins énergétiques (électricité et chaleur) ou agronomiques.

Boues d'Epuration : Mélange d'eau et de matières solides séparées par des procédés biologiques ou physiques des divers types d'eau qui les contiennent.

CAPEX (capital expenditure) : Investissements corporels ou incorporels (à l'exclusion des investissements financiers), tels que la construction ou l'extension d'un réseau d'eau, la construction d'une centrale ou l'achat d'un brevet. Une partie des CAPEX sont dits de maintenance, s'agissant des investissements destinés à renouveler l'outil de production «à l'existant», c'est-à-dire sans extension.

Capitalisation boursière :

Valeur donnée par le marché boursier à une société qui s'obtient en multipliant le cours de l'action par le nombre de titres en circulation.

Cash flow : Voir marge brute d'autofinancement (MBA).

Cash flow net : Marge brute d'autofinancement après déduction des investissements totaux et prise en compte de la variation du besoin en fonds de roulement.

Centre de stockage :

Anciennement «centre d'enfouissement technique» ou «décharge contrôlée», installation de stockage accueillant les déchets ultimes n'ayant pu faire l'objet d'aucune forme de valorisation. La classification tient compte de la nature des déchets traités : les sites de classe I, géologiquement sûrs, pour les déchets industriels spéciaux ; les sites de classe II, imperméables, pour les déchets ménagers ou assimilés ; les sites de classe III pour les matériaux inertes tels que gravats et déblais.

Centre de tri : Unité spécifique de tri et de regroupement des déchets après collecte.

Cogénération / trigénération :

Production simultanée d'électricité et d'énergie thermique (chaleur ou / et froid) dans des installations spécialement conçues à cet effet. Ce système de production permet un rendement énergétique plus élevé et une meilleure protection de l'environnement, ainsi que la réalisation de petites ou moyennes installations intégrées dans le tissu urbain à proximité des consommateurs.

Collecte sélective : Toute collecte qui sépare certains types de déchets en vue de leur valorisation.

Comité 21 : Comité français pour l'environnement et le développement durable réunissant les différentes composantes de la société civile (entreprises, collectivités, associations, établissements publics, établissements de recherches et de formation...) pour un ancrage du développement durable dans les pratiques socio-économiques.

Compostage : Transformation en présence d'eau et d'oxygène des déchets organiques par des micro-organismes (champignons microscopiques, bactéries...) en un produit appelé compost.

Conditionnement de l'eau :

Activité de services qui permet, dans une relation quotidienne avec le client, de définir, mettre en œuvre et contrôler les produits nécessaires au maintien de la qualité de l'eau requise par le process industriel.

Croissance organique : Croissance à périmètre, méthodes et taux de change constants. Pour calculer la croissance organique du chiffre d'affaires, le Groupe exclut également l'effet des variations du prix du gaz qui ne reflète pas une croissance d'activité dans la mesure où elle est accompagnée d'une variation globalement symétrique des achats.

GLOSSAIRE

Déchets : Les déchets sont répertoriés en quatre catégories :

- ordures ménagères (OM) : déchets de l'activité quotidienne des ménages qui peuvent être pris en compte par la collecte traditionnelle ou la collecte sélective ;
- déchets industriels non dangereux : déchets non ménagers provenant de l'industrie et du commerce n'ayant pas de caractère dangereux ;
- déchets dangereux : déchets nécessitant des précautions particulières vis-à-vis de la protection de l'environnement lors de leur traitement ;
- déchets des activités de soins (DAS) ou déchets hospitaliers (DH).

Déchets spécifiques : Résidu ou sous-produit généré en quantité industrielle par les activités propres du Groupe (cendres, boues, etc.). Ces déchets sont de type soit dangereux soit non dangereux, suivant leur composition et selon la législation en vigueur dans la région où ils sont produits.

Dessalement : Procédé permettant de réduire la concentration en sels des eaux afin de les rendre propres à la consommation humaine ou animale ainsi que pour divers usages, notamment industriels.

Dioxine : Composé chimique très toxique apparaissant lors de la combustion de certaines matières organiques. Il existe 210 dioxines, dont 17 sont considérées comme nocives.

Eco-efficiency : Selon le *World Business Council for Sustainable Development*, l'éco-efficiency consiste à fournir des produits et services à des prix compétitifs satisfaisant aux besoins de la population et assurant une meilleure qualité de vie, tout en réduisant progressivement les impacts environnementaux et l'usage des ressources naturelles tout au long du cycle de vie.

Les indicateurs d'éco-efficiency sont construits sur le modèle suivant : valeur du produit ou service/impact sur l'environnement (exemple : tonnes de GES émis, tonnes de déchets incinérés, etc.).

Effluents : Désigne de façon générale tout fluide émis par une source de pollution, qu'il soit le fait de zones d'habitations ou d'installations industrielles.

Eléments exceptionnels : Eléments positifs (tels que des plus-values sur des cessions d'actifs) ou négatifs (tels que des moins-values sur des participations cotées ou des provisions destinées à couvrir des risques) non récurrents et non relatifs à l'exploitation courante qui se sont produits pendant l'exercice et ont un impact sur le résultat net.

EMAS (*Environmental, Management and Audit System*) : Certificat fondé sur une certification ISO 14001 et une déclaration environnementale certifiée par des vérificateurs européens, approuvée par la Commission Européenne et publiée.

Endettement net consolidé : Endettement total duquel sont déduites la trésorerie disponible et les valeurs mobilières de placement. Il représente le poids réel des dettes financières du Groupe. Ce terme peut être associé à la notion de ratio d'endettement, égal au rapport entre l'endettement net et les fonds propres totaux.

EPR (*European Power Reactor*) : Concept européen de centrale nucléaire de nouvelle génération.

Facilities management : Délégation par un client, à un prestataire unique, du management des services et utilités relatifs au fonctionnement de son environnement (activités de conduite et de maintenance des équipements techniques, maîtrise d'ouvrage déléguée pour les travaux, ensemble de services relatifs à la vie du bâtiment – sécurité, services généraux).

Fonds propres : Le montant des fonds propres correspond à la différence entre l'actif net (l'ensemble des actifs possédés par une société, nets des amortissements et dépréciations) et l'ensemble de ses dettes et provisions pour risques et charges. Au sein des fonds propres consolidés totaux, on distingue la part qui revient à l'entité consolidante (appelée fonds propres part du Groupe) de celle revenant aux actionnaires tiers des filiales consolidées (appelée intérêts minoritaires).

Gaz à effet de serre (GES) : Gaz qui contribuent à maintenir sur terre la chaleur reçue du soleil à travers l'atmosphère, dont le plus courant est le dioxyde de carbone (CO₂). L'augmentation significative des GES produits par l'activité humaine est, entre autres, responsable du réchauffement de la planète enregistré ces dernières années et de ses conséquences sur l'écosystème.

Gestion déléguée : Voir Partenariat Public-Privé (PPP).

Global Compact : Lancé en juillet 2000, le Global Compact comprend 10 principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement. Il représente l'engagement volontaire des grandes entreprises à contribuer à la promotion et la mise en œuvre d'une politique de développement durable au niveau planétaire.

Global Reporting Initiative (GRI) : Initiative de la CERES (*Coalition for Environmentally Responsible Economies*) en partenariat avec le PNUE (Programme des Nations Unies pour l'Environnement) fondée sur une action à long terme, internationale et multipartite (entreprises, ONG, consultants, associations professionnelles, universités...). La GRI a pour mission de concevoir et de diffuser des lignes directrices d'application générale pour la production de rapports sur le développement durable, que les entreprises pourront utiliser pour rendre compte des dimensions économiques, environnementales et sociales de leurs activités, produits et services.

Hub gazier : Point de jonction dans un réseau de transport où arrive le gaz naturel en provenance de plusieurs sources et qui offre la possibilité physique d'échanger des volumes de gaz entre ces sources et les marchés finaux.

Incinérateur : Installation soumise à autorisation, destinée à brûler les déchets. De plus en plus d'incinérateurs valorisent les déchets sous forme d'électricité ou d'énergie thermique. Les sous-produits de l'incinération (mâchefer et REFIOM) sont traités, en vue de maîtriser les impacts de ce procédé sur l'homme et sur l'environnement.

Instance Européenne de Dialogue (IED) : Comité d'entreprise européen, mis en place par SUEZ en 1995 en anticipation de la directive de la Commission Européenne de 1996. Cette instance réunit les représentants du personnel des sociétés européennes du Groupe en fonction du poids de chaque pays dans l'effectif.

Intercommunale : Association de communes ayant pour objet d'assurer des services d'utilité publique, souvent en collaboration avec un partenaire privé (dans ce cas on parle d'intercommunale mixte).

ISO 9001 : Norme internationale qui définit des critères de qualité au sein des procédures de travail. Elle concerne la conception d'un produit, la maîtrise de l'outil de production et du procédé de fabrication ainsi que le contrôle qualité du produit final.

ISO 14001 : Norme internationale destinée à vérifier l'organisation des procédures et méthodes d'unités organisationnelles d'une entreprise, ainsi que la mise en place efficace de la politique de l'environnement et de ses objectifs environnementaux.

Lixiviats : Eau ayant été en contact avec les déchets mis en décharge et chargée de polluants organiques ou minéraux.

Mâchefer : Sous-produit de l'incinération des déchets constitué de cendres retirées en base de four.

Marché régulé : Marché sur lequel les municipalités ne sont pas responsables des services d'eau potable et d'assainissement. Des sociétés privées peuvent ainsi être titulaires d'une licence ou franchise leur confiant la responsabilité du service public, dans quel cas elles deviennent propriétaire des installations, les tarifs étant fixés par une autorité de régulation. Ce mode de fonctionnement est celui du secteur des *regulated utilities* aux Etats-Unis.

Marge Brute d'Autofinancement (MBA) : La MBA représente les flux de trésorerie dégagés chaque année par l'exploitation. La MBA est calculée à partir du résultat net, intérêts minoritaires inclus, duquel on exclut les plus-values nettes sur cession, ainsi que les charges dites calculées (qui ne donnent pas lieu à décaissement) telles que les dotations nettes aux amortissements et provisions ou la quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence qui est remplacée par les dividendes reçus de celles-ci.

Négoce d'énergie (trading) : Activité de vente et d'achat d'énergie sur les Bourses d'énergie.

Observatoire Social International (OSI) : Association indépendante lancée en 2000 à l'initiative de SUEZ pour entretenir un dialogue social avec l'ensemble des partenaires sociaux (entreprises, organisations syndicales, associations, universités et acteurs de la vie publique).

OET : Catégorie des ouvriers, employés et techniciens.

OPEX (operational expenditure) :

Coûts d'exploitation nécessaires au fonctionnement d'une entreprise, tels que charges de personnel, coûts de production et de vente ou frais généraux.

Partenariat Public-Privé (PPP) :

Le PPP repose sur un contrat adapté à chaque situation locale par lequel l'autorité publique confie certaines missions à un délégataire en lui fixant des objectifs. Les pouvoirs publics fixent les objectifs de service à l'opérateur privé tout en conservant la propriété du patrimoine et le pouvoir de régulation, contrairement à la privatisation qui est fondée sur le transfert de la propriété des ouvrages. Les collectivités locales ont de plus en plus recours au PPP dans la gestion de leurs services de l'eau.

Producteur indépendant :

Entreprise dont l'activité principale est la production d'énergie électrique avec l'unique intention de la vendre à un distributeur ou, au travers d'une tierce partie, aux consommateurs.

Protocole de Kyoto : Accord intergouvernemental signé en 1997 lors de la Conférence des Parties à la Convention-Cadre sur le Changement Climatique visant à stabiliser les émissions de gaz à effet de serre dans l'atmosphère.

Quota : Droit d'émission à restituer pour chaque tonne de CO₂ émise par une installation soumise à la directive SEQEN.

Recyclage : Réintroduction directe d'un déchet dans le cycle de production dont il est issu en remplacement total ou partiel d'une matière neuve.

REFIOM : Sigle pour résidus d'épuration des fumées d'incinération des ordures ménagères, ou déchets ultimes.

GLOSSAIRE

Rentabilité des capitaux employés :

La rentabilité des capitaux employés est le rapport entre le résultat opérationnel net (NOPAT) et les capitaux employés. Le résultat opérationnel net est le résultat brut d'exploitation (RBE) dont on déduit les dotations nettes aux amortissements et provisions d'exploitation (hors amortissements des écarts d'acquisition) et la charge d'impôt courante exigible. Les capitaux employés correspondent aux ressources allouées au développement de chacun des métiers du Groupe et comprennent le total des actifs (hors disponibilités et valeurs mobilières de placement), net des comptes spécifiques des concessions, des provisions pour risques et charges, des dettes d'exploitation diverses et des comptes de régularisation passif. Ce ratio est utilisé par le Groupe parmi les critères de sélection des investissements et comme outil d'appréciation des performances des différents métiers du Groupe.

Résultat Brut d'Exploitation (RBE) :

Le RBE exprime le montant des ressources que l'entreprise tire de son cycle d'exploitation avant coût de financement associé. Il correspond au résultat d'exploitation avant amortissements et provisions, augmenté de la part dans le résultat courant des sociétés mises en équivalence et des revenus nets financiers non liés à l'endettement net.

Résultat Courant Net part du Groupe (RCNPG) :

Résultat brut d'exploitation (EBITDA) après déduction des charges d'amortissement d'exploitation (y compris amortissement courant des écarts d'acquisition), des dotations aux provisions d'exploitation, de la charge d'intérêts et des charges d'impôt courantes, ainsi que de la part revenant aux intérêts minoritaires.

Résultat Exceptionnel Net part du Groupe (RENPG) :

Le RENPG inclut, sous déduction de la charge d'impôt et des intérêts minoritaires s'y rapportant, les éléments exceptionnels provenant des activités ordinaires et les éléments extraordinaires.

Les éléments exceptionnels provenant de l'activité ordinaire sont ceux dont la réalisation n'est pas liée à l'exploitation courante de l'entreprise, soit parce qu'ils sont anormaux dans leur montant ou leur incidence, soit parce qu'ils surviennent rarement.

Résultat Net Par Action (RNPA) :

Il s'obtient en divisant le résultat net consolidé du Groupe, après déduction des intérêts minoritaires, par le nombre moyen d'actions en circulation, après déduction des titres SUEZ détenus par le Groupe (autocontrôle).

Résultat Net Part du Groupe (RNPG) :

Le RNPG correspond au résultat net total (ce que l'ensemble des sociétés du Groupe a dégagé comme résultat) duquel est déduite la partie qui appartient aux actionnaires tiers des filiales dont SUEZ ne détient pas la totalité du capital. Le RNPG correspond à la somme du RCNPG et du RENPG.

SEQEN : Système Européen des Quotas d'Emissions Négociables issu d'une directive européenne de 2003 et s'appliquant depuis le 1^{er} janvier 2005 aux émissions de CO₂ de quelques secteurs industriels.

Spot : Marché sur lequel s'opèrent les achats et les ventes d'énergie à court terme.

Système de management environnemental certifiable :

Un système de management environnemental (SME) opérationnel (procédures et documentation rédigées, objectifs définis dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue) est déclaré certifiable lorsqu'il est audité régulièrement, permettant la maîtrise du risque environnemental inhérent à l'activité. Le choix de la certification externe du SME relève alors de la politique commerciale de l'entreprise.

Taux de Fréquence : Nombre d'accidents du travail survenus au cours de la période par millions d'heures travaillées.

Taux de Gravité : Nombre de jours perdus pour cause d'accidents du travail au cours de la période par millier d'heures travaillées.

Trading : Voir Négoce.

TSM : Catégorie des Techniciens Supérieurs de Maîtrise.

Ultrafiltration : Technique avancée de traitement de l'eau qui consiste à faire passer l'eau à travers des membranes (filtres) dont les pores sont 10 000 fois plus petits que ceux de la peau humaine. L'eau ainsi filtrée est parfaitement pure, car débarrassée de toutes les particules de taille supérieure à 0,01 micron : pollens, algues, parasites, bactéries, virus, germes et kystes.

Unité de valorisation énergétique :

Usine d'incinération des déchets avec récupération énergétique pour une valorisation thermique (chauffage urbain, vapeur pour industrie) et/ou électrique.

Utilisation Rationnelle de l'Energie (URE) :

Ensemble de mesures encourageant une utilisation parcimonieuse de l'énergie en combinant le plus efficacement possible les trois exigences que sont l'Energie, l'Economie et l'Ecologie.

Valorisation :

Réemploi, recyclage ou toute autre action visant à obtenir, à partir des déchets, des matériaux réutilisables ou de l'énergie. Parmi les différents types de valorisation, on peut distinguer :

- valorisation énergétique : récupération des calories contenues dans les déchets incinérés, permettant la production d'énergie thermique ou électrique ;
- valorisation matière : mode de traitement des déchets permettant le réemploi, la réutilisation ou le recyclage (exemple : déchets issus de la collecte sélective et recyclés, mâchefers valorisés en sous-couches routières...) ;
- valorisation biologique : mode de traitement des déchets organiques par compostage ou méthanisation.

Le Rapport d'Activité et Développement Durable 2005 de SUEZ a été imprimé sur un papier couché sans bois 100% recyclable et biodégradable, fabriqué et blanchi sans chlore dans des usines européennes certifiées ISO 9001 (qualité) et ISO 14001 (équivalent EMAS). Les pâtes ayant servi à sa fabrication ont été obtenues à partir d'arbres provenant de forêts européennes certifiées PEFC, gage d'une gestion forestière durable. Ce papier ne contient pas de métaux lourds (taux inférieur à 100 ppm).

Ce Rapport d'Activité et Développement Durable est paru avec le Document de Référence de SUEZ à l'occasion de l'Assemblée Générale des Actionnaires du Groupe qui s'est tenue à Paris le 5 mai 2006. Le présent document a été tiré à 20000 exemplaires dans sa version française. Il est également disponible en anglais, en espagnol et en néerlandais auprès de la Direction des Communications de SUEZ sur simple demande par fax (+33 1 40 06 67 55) ou par e-mail (makeda.durrani@suez.com). Toutes les publications de SUEZ peuvent être téléchargées sur son site : www.suez.com.

Conception et rédaction : **SUEZ** Création graphique, rédaction et réalisation :  Publicis Consultants | France | Pôle Edition

Photographes : H.Abadie, D.Aubert/Passion Photo, G.Bassignac/Gamma, R.Beckers, S.Bellet, A.Brunet/Gamma, D.Bruynseels, G.Bus/Getty Images, A.Chezière, P.Crie, S.Corbeil, J.Daniel/L'Oeil Public, D.Darzacq, S.Dauwe, R.de Barre, T.Duvivier/Triogic, L.Ellert/Getty Images, P.Ghaye, D.Gulin/Corbis, H.Hanna/Getty Images, W.Hodges/Getty Images, L.Jaivénois, P.Leemans, P.Lesage, JM.Liot/Hickory, J.Loaso, J.Loic/Photononstop, Magic Monkey, Y.Marcoux/Getty Images, P.Matsas, B.Mazodier, D.Mossiat, D.Ochoa de la Olza/AP/SIPA, A.Pierot, S.Remael/L'Oeil Public, E.Rousseau, G.Somoza/Gamma, Y.Soulabaille, P.Vanderlierde, N.d'Ydewalle, N.Zeng/Gamma, M.Ziolkowski, M.Zumstein/L'Oeil Public, X.CIRSEE, Compagnie Nationale du Rhône, Degremont, Distrigaz, Electrabel, Electrabel España, Electricité de Tahiti, Elyo, Endel, Energy Assistance, Fabricom GTI, Fluxys, Gamesa, GTI, Ineo, Lydec, Lyonnaise des Eaux, Novergie, Ondeo Industrial Solutions, SITA CZ, SITA France, SUEZ Energie International, SUEZ Energie Services, SUEZ Energy North America, SUEZ Environnement, Teris, Tractebel Energia, X. © 05/2006.

|| Nos valeurs

Etre professionnel

Etre partenaire

Cultiver l'esprit d'équipe

Créer de la valeur

Respecter l'environnement

Se conduire avec éthique

suez

Société anonyme au capital de 2 542 112 118 euros
Siège social : 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 40 06 64 00
Siren 542 062 559 RCS PARIS
TVA FR 52 542 062 559

WWW.SUEZ.COM