

17 juin 2008

<p style="text-align: center;"><b>Accord sur les garanties sociales pour les salariés du Groupe Suez</b></p>
--

**ENTRE**

**SUEZ S.A.**, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, à Paris (75008), et ses filiales remplissant les conditions définies à l'Article 5 – a) de l'Accord, conjointement représentées par Monsieur Gérard Mestrallet en sa qualité de Président Directeur Général de Suez S.A.,

d'une part,

ET

- **L'Instance Européenne de Dialogue représentée par son Bureau**

ET

**Les organisations syndicales représentatives** dans le champ d'application de l'Accord, dûment habilitées à signer l'Accord, à savoir:

- **La Confédération Européenne des Syndicats**, représentée par Monsieur Jan Willem Goudriaan, Secrétaire général adjoint de la Fédération syndicale européenne des Services publics
- **La C.F.D.T.**, représentée par Messieurs Gérard Bauer et Laurent Grolier,
- **La C.F.E.-C.G.C.**, représentée par Messieurs Fabrice Amathieu et Joseph Chapeau,
- **La C.F.T.C.**, représentée par Messieurs Jacky Rouchouse et Marcel Thomann,
- **La C.G.T.**, représentée par Messieurs Yves Montobbio et François Mamet ,
- **La C.G.T.-F.O.**, représentée par Messieurs Jean-Luc Vignon et Dominique Care,
- **La Confédération Européenne des Cadres**, représentée par Monsieur Philippe Mangelinckx,

d'autre part,

ci-après conjointement dénommées les "**Parties**".

Préambule :

SUEZ et GDF ont repris en septembre 2007 leurs discussions sur le projet de fusion initié en février 2006. La seule modification de ce projet concerne la mise en bourse de SUEZ Environnement. GDF SUEZ détiendra 35 % du capital de cette entité, le reste étant redistribué aux actionnaires actuels de SUEZ. Les grands actionnaires de Suez se sont engagés par le biais d'un pacte d'actionnaire avec GDF SUEZ couvrant 47% du capital de SUEZ Environnement et octroyant à GDF SUEZ le contrôle de SUEZ Environnement.

Étant rappelé que l'Instance Européenne de Dialogue estime que :

- le pacte devrait comprendre des clauses interdisant la sortie de ses membres ;
- la part d'actionnariat stable de SUEZ Environnement devrait être renforcée ;
  - Par une montée à son capital de GDF SUEZ au-delà de 50% ;
  - Par la recherche d'actionnaires stables complémentaires ;
  - Par l'augmentation du poids de l'actionnariat salarié.

Les parties ont souhaité par cet accord formaliser des garanties complémentaires qui répondent aux inquiétudes des membres de l'Instance Européenne de Dialogue et qui prennent en compte les intérêts des salariés du groupe.

Par cet accord, SUEZ réaffirme son engagement pour une politique « socialement responsable » en faveur de ses salariés.

Aux fins d'avoir le caractère le plus protecteur possible, l'accord porte sur les thèmes suivants :

- Mesures liées à la fusion
- Mesures permanentes et encadrement social des cessions d'entreprise
- Les clauses sociales des contrats
- Dispositions diverses

## Article 1- Mesures liées à la fusion

SUEZ garantit qu'il n'y aura pas de licenciements économiques, en conséquence de l'actuel projet de fusion et des synergies envisagées, pendant une période de 18 mois à compter de la date effective de la fusion. En cas de restructuration de ce fait, des reclassements dans des emplois équivalents dans des conditions géographiques et de métier acceptables seront garantis. Cet engagement vise entre autres les conséquences des rapprochements entre SES et COFATECH ainsi que ceux des sièges sociaux. Il devra être suivi par l'Instance Européenne de Dialogue de SUEZ, les organisations syndicales, le Comité de Groupe et le comité d'entreprise concerné.

Les engagements vis-à-vis du personnel de DISTRIGAZ sont confirmés. En outre, l'Instance Européenne de Dialogue de SUEZ sera informée des candidats éventuels à la reprise.

Le projet de fusion GDF SUEZ qui inclut la mise en bourse de SUEZ Environnement n'aura pas pour conséquence la cession de filiales de SUEZ pendant un délai de 18 mois à compter de la date de la fusion, hors les engagements résultant des remèdes imposés par la Commission Européenne.

## Article 2 - Mesures permanentes et encadrement social des cessions d'entreprise

Les plans d'investissements à long terme seront présentés annuellement dans le cadre de l'information sur la stratégie prévue à l'article 1.3 de l'accord GPEC signé le 3 juillet 2007. En vertu du même accord, il sera mis en oeuvre un plan de réduction de la précarité de l'emploi : réduction des volumes de contrats à durée déterminée et de l'intérim au profit des contrats à durée indéterminée.

Lorsqu'une cession d'entreprise (telle que définie à l'article 5 a) hors du périmètre du Groupe SUEZ est envisagée par SUEZ SA ou une de ses filiales, la direction du Groupe et/ou celle de l'entité qui procède à la cession et celle de l'entreprise cédée convoquent les instances de représentation compétentes :

- Pour les informer du projet,
- Pour présenter le candidat à la reprise de l'activité, son projet et ses conséquences sociales.

Cette présentation est réalisée dans le respect des législations en vigueur et du niveau de confidentialité adapté.

Les instances représentatives disposent du délai nécessaire, en fonction des circonstances, et de moyens d'expertise suffisants (au niveau de l'entité cédante) avant de donner leur avis (ou position) :

- Pour étudier le projet, sa viabilité économique, ses conséquences sociales;
- Pour proposer et discuter
  - Des garanties du repreneur pour le personnel transféré,
  - Des engagements vis-à-vis du personnel transféré en cas de perte d'emploi ou de non respect de ses engagements par le repreneur.

Ces discussions pourront se dérouler pendant toute la période comprise entre la présentation du projet et la concrétisation de l'opération. Elles débiteront suffisamment tôt pour permettre d'échanger et ainsi de donner un avis (ou position) circonstancié.

### Article 3 - Les clauses sociales des contrats

L'objectif est que la concurrence ne conduise pas à une détérioration des conditions d'emploi.

SUEZ s'engage à :

- Anticiper les risques sociaux par une prévision des renouvellements ou des fins de contrats à venir dans le cadre de la GPEC.
- Joindre systématiquement aux offres commerciales significatives<sup>1</sup>, pour ces renouvellements comme pour les nouveaux contrats, une annexe sociale décrivant les conditions d'emploi prévues.

Cette annexe devrait traiter des principaux chapitres suivants :

- Volume d'emploi ;
- Statut et convention collective de rattachement ;
- Qualification et rémunération incluant les primes
- Prévoyance et retraite ;
- Dispositif de sécurité au travail ;
- Dispositif de formation professionnelle ;
- Etc...

Son détail doit être négocié avec les Organisations syndicales au niveau de chaque BU.

- User de son influence pour que de telles annexes soient rendues obligatoires par les pouvoirs publics des pays où le Groupe intervient et au niveau européen.
- Permettre aux salariés qui quittent SUEZ en raison des transferts de contrats de bénéficier d'une priorité d'examen de leur candidature au sein du groupe dans un délai de deux années après ce transfert. Une information sur le volume et les suites apportées à ces demandes sera communiquée au Comité GPEC concerné.

### Article 4 - Dispositions diverses

- Les engagements et accords du groupe SUEZ en matière sociale sont mentionnés dans le document « Projet de fusion Gaz de France – SUEZ : Principes et modalités de la fusion ». Ces accords sont applicables à l'ensemble des sociétés du groupe SUEZ intégrées globalement sur un périmètre Europe et/ou monde.
- Les pouvoirs publics français ont signifié à SUEZ et aux grands actionnaires de SUEZ qui représentent environ 47 % du capital, qu'ils seront tenus de conserver leurs titres de SUEZ Environnement pendant 3 ans à compter de la mise en bourse de SUEZ Environnement.
- L'Instance Européenne de Dialogue et ses commissions (Eau, Propreté, Energie) et le Comité de Groupe restent en vigueur jusqu'à la mise en place des instances du nouveau périmètre. Les modalités de fonctionnement des commissions mentionnées de l'Instance Européenne de Dialogue seront renforcées dans le cadre de la négociation de l'accord sur l'instance Européenne du groupe GDF SUEZ.
- Le processus d'information-consultations sur la fusion se poursuivra jusqu'au terme du processus de fusion.

---

<sup>1</sup> Cette notion sera précisée dans les négociations d'entreprise

- Les négociations en cours ou prévues, portant notamment sur le Droit Syndical et la Pénibilité seront effectivement poursuivies avec les moyens nécessaires pour aboutir à des accords satisfaisants pour les parties.
- Une concertation approfondie aura lieu sur les modalités de désignation des représentants du personnel aux Conseils d'Administrations de GDF SUEZ et SUEZ ENVIRONNEMENT ainsi que sur les modalités de gestion des Fonds Communs de Placements Actionnariat Salarié, sachant qu'une solution équitable à la représentation du personnel des sociétés non françaises sera recherchée.

## Article 5 – Dispositions finales

### a) Champ d'application

Le présent accord s'applique aux filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation du Groupe SUEZ en Europe sans préjudice de dispositions plus favorables existant localement.

### b) Interprétation et suivi de l'accord

Compte tenu que cet accord sera traduit en plusieurs langues, seule la version rédigée en français (version signée) fait foi entre les parties signataires.

Les représentants de l'Instance Européenne de Dialogue et les organisations syndicales signataires seront associés par l'intermédiaire du bureau élargi de l'Instance Européenne de Dialogue au suivi de cet accord .

Pour les besoins de l'application de l'accord et notamment de l'ajustement de l'une de ses modalités, des membres supplémentaires pourront être associés à ce suivi.

Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent de ce comité de suivi.

### c) Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la DDTE de Paris et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé annuellement.

### d) Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L132-10 du code du travail, l'accord sera déposé auprès de la DDTE de Paris et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

