

2007. december 20.

**A Suez Csoport munkavállalói számára létrehozott, a szociális garanciákra
vonatkozó megállapodás**

Egyrészt,

a Suez S.A. elnök-vezérigazgatója minőségében Gérard Mestrallet úr által képviselt SUEZ S.A., székhelye 16, rue de la Ville l'Evêque, Párizs (75008), és a Megállapodás 5 – a) cikkében meghatározott leányvállalatai,

másrészt

- **a Titkársága által képviselt Európai Párbeszéd Fórum**

és

a Megállapodás aláírására felhatalmazott, a Megállapodás keretébe tartozó Reprezentatív Szakszervezetek, nevezetesen:

- **Az Európai Szakszervezetek Konföderációja**, amelyet Jan Willem Goudriaan, az Európai Közszolgáltatási Szakszervezetek Konföderációjának Főtitkára képvisel,
- **A C.F.D.T.**, amelyet Bernard Larribaud és Laurent Grolier képvisel,
- **A C.F.E.-C.G.C.**, amelyet Fabrice Amathieu és Joseph Chapeau képvisel,
- **A C.F.T.C.**, amelyet Jacky Rouchouse képvisel,
- **A C.G.T.**, amelyet Yves Montobbio és François Mamet képvisel,
- **A C.G.T.-F.O.**, amelyet Jean-Luc Vignon képvisel,
- **Az Európai Tisztviselők Konföderációja**, amelyet Philippe Mangelinckx képvisel,

a továbbiakban a "**Felek**"

között megkötött Megállapodás.

Előszó:

A 2006. februárjában kezdeményezett fúzió projekt ügyében a SUEZ és a GDF 2007. szeptemberében ismét tárgyalásba bocsátkozott. A projektben történt egyetlen módosítás a SUEZ Environnement-nak a tőzsdére történő bevezetése. A GDF SUEZ ennek az egységnek a tőkéjéből 35%-ot birtokol, a fennmaradt tőke a SUEZ jelenlegi részvényesei között kerül elosztásra. A Suez főbb részvényesei a GDF SUEZ-zel megkötött, a SUEZ Environnement tőkéjének 47%-ára vonatkozó részvényesi megállapodás útján a SUEZ Environnement irányítását a GDF SUEZ-re bízzák.

Emlékeztetve arra, hogy az Európai Párbeszéd Fórum Titkársága véleménye szerint:

- A részvényesi megállapodásnak tartalmaznia kellene a tagok kilépését tiltó záradékokat;
- A SUEZ Environnement stabil részvényesi részének megerősítését
 - tőkéjében a GDF SUEZ-nek 50%-nál nagyobb részesedése révén;
 - kiegészítő stabil részvényesek felkutatásával;
 - a munkavállalói részvényesek fajsúlyának növelésével lehet megvalósítani.

Ezzel a megállapodással a felek kiegészítő garanciákat akartak leszögezni amelyek képesek az Európai Párbeszéd Fórum tagjainak aggodalmait eloszlatni és amelyek a csoport munkavállalóinak érdekeit szem előtt tartják.

Ezzel a megállapodással a SUEZ megerősíti a munkavállalóival szemben egy « szociálisan felelős » politika terén. elvállalt felelősségét.

Abból a célból, hogy a lehető legvédelmesebb jellegű legyen, a megállapodás a következő témákat foglalja magába :

- A fúzióval kapcsolatos intézkedések
- Állandó jellegű intézkedések és a vállalatok elidegenítésének szociális körülményei
- A szerződések szociális záradékai
- Egyéb rendelkezések

1. cikk – A fúzióval kapcsolatos intézkedések

A SUEZ garantálja, hogy a jelenlegi fúzió projekt és a tervezett szinergiák következtében a fúzió valós időpontjától számított 18 hónapon keresztül gazdasági okokból történő elbocsátásokra nem kerül sor. Amennyiben ezek a műveletek átszervezésekre vezetnének, a munkavállalók számára az általuk földrajzi és szakmai szempontból elfogadható, az előzőnek megfelelő állást biztosítanak. Ez a garancia vállalás többek között az SES és a COFATECH illetve székhelyeik közötti összevonásokra vonatkozik. Az átszervezés a SUEZ Európai Párbeszéd Fórumának, a szakszervezeteknek, a Csoport Üzemi Tanácsának és az érintett Üzemi Tanácsnak ellenőrzése alatt fog megvalósulni.

A DISTRIGAZ alkalmazottaival szemben vállalt elkötelezettségek megerősítése megtörtént. Ezen felül a SUEZ Európai Párbeszéd Fóruma a jelentkező felvásárlókról tájékoztatást kap.

A GDF SUEZ fúzió projekt amely a SUEZ Environnement tőzsdei bevezetését foglalja magába, a fúzió valós időpontjától számított 18 hónapon keresztül nem vonhatja maga után a SUEZ leányvállalatainak eladását, azoktól a műveletektől eltekintve amelyeket az Európai Bizottság ellentételezésként követel.

2. cikk – Állandó jellegű intézkedések és a vállalatok elidegenítésének szociális körülményei

A hosszútávú beruházási tervek a 2007. július 3-i GPEC megállapodás 1.3. cikke szerinti stratégiai tájékoztatás keretében évente kerülnek bemutatásra. Eszerint a megállapodás szerint a foglalkoztatás bizonytalanságának csökkentésére szóló terv kerül megvalósításra: a meghatározott időre szóló szerződések és a bérmentési szerződések számának csökkentésével a meghatározatlan időre szóló szerződések javára.

Amikor a SUEZ SA egy cég eladását a SUEZ Csoport övezetén kívülre tervezi, a Csoport és/vagy az eladást tervező egység igazgatósága valamint az eladott cég igazgatósága összehívja az érintett képviseleti fórumokat abból a célból hogy:

- a projektről tájékoztassa őket,
- a jelentkező felvásárló terveit és azok szociális következményeit előadja.

Ez az előadás az érvényben levő jogszabályok és a megfelelő titoktartási szint tiszteletben tartása mellett történik.

Mielőtt véleményt nyilvánítanának (vagy állást foglalnának) a képviseleti fórumok a körülményektől függően a megfelelő határidővel és szakértői tanácsadással rendelkeznek (az eladást tervező egységet illetően) abból a célból, hogy

- a projekt gazdasági megvalósíthatóságát és szociális következményeit tanulmányozzák;
- javaslatokat tegyenek
 - az átszervezett alkalmazottak számára a felvásárló által nyújtott garanciákat illetően,
 - a SUEZ-nek az átszervezett alkalmazottakkal szembeni kötelezettségeit illetően abban az esetben ha azok elvesztik állásukat vagy ha ígéreteit a felvásárló nem tartja be.

Ezek a tárgyalások a projekt bemutatása és a művelet megvalósítása közötti időszakban történhetnek meg. Időben kezdődnek ahhoz, hogy eszmecsere és részletes véleménynyilvánításra (vagy állásfoglalásra) megfelelő idő jusson.

3. cikk – A szerződések szociális záradékai

A cél az, hogy a konkurencia ne a foglalkoztatási körülmények romlásához vezessen.

A SUEZ a következőkre kötelezi magát:

- A szociális kockázatokat megelőzi azzal, hogy a szerződések felújítását vagy lejáratát a GPEC keretében előrelátóan kezeli
- A szerződések felújítása vagy új szerződések esetében rendszeresen csatol egy szociális mellékletet amely a tervezett munkakörülményeket leírja.

Ez a melléklet a következő főbb fejezeteket tartalmazza:

- A foglalkoztatottság mértéke;
- A megfelelő státusz és kollektív szerződés;
- Minősítés és bérezés a juttatásokat beleértve
- Nyugdíjazás;
- Munkahelyi biztonsági intézkedések;
- Szakmai oktatásra szóló intézkedések;
- Egyéb...

A részleteket minden egység szintjén a szakszervezetekkel történő tárgyalások során határozzák meg.

- Befolyását latba veti azért, hogy úgy európai szinten mint azokban az országokban ahol a Csoport jelen van ilyen típusú mellékleteket a közhatóságok kötelezővé tegyenek.
- Azoknak a munkavállalóknak akik a SUEZ-t átszervezések folytán hagyják el, az átszervezést követő két év alatt előjogot biztosít a csoporton belüli állásokra való jelentkezésre. Az érintett GPEC bizottság ezeknek a jelentkezéseknek a mértékéről és kezeléséről tájékoztatást kap.

4. cikk –Egyéb rendelkezések

- A SUEZ Csoport szociális jellegű kötelezettségei és megállapodásai a « Gaz de France – SUEZ fúzió projekt: A fúzió alapelvei és módozatai » dokumentben vannak leírva. Ezek a megállapodások európai és/vagy világszintű övezetben minden globálisan integrált vállalatban érvényesek.
- A francia közhatóságok tudatták a SUEZ-zel és a SUEZ főbb részvényeseivel amelyek a tőkének kb. 47%-át képviselik, hogy a SUEZ Environnement-ban birtokolt értékpapírjaikat kötelesek lesznek 3 éven keresztül megtartani.
- Az Európai Párbeszéd Fórum és annak bizottságai (Víz, Köztisztaság, Energia) és a Csoport Üzemi Tanácsa addig maradnak érvényben amíg az új övezetre vonatkozó fórumok nem kerültek megalakításra. Az Európai Párbeszéd Fórum fent említett bizottságainak működési módozatai a GDF SUEZ csoport európai fóruma megállapodásának tárgyalása keretében megerősítésre kerülnek.
- A fúzióval kapcsolatos információs-konzultációs folyamat a fúziós eljárás végéig folytatódik.
- A folyamatban levő vagy tervbe vett egyeztetések, különösen a szakszervezeti jogokra és a nehéz munkakörülményekre vonatkozóan minden felet kielégítő eredmény eléréséig a megfelelő eszközökkel folytatódnak.

- A munkavállalói képviselőknek a GDF SUEZ és a SUEZ ENVIRONNEMENT Igazgató Tanácsaiba történő kinevezésének módozatai illetve a Munkavállalói Részvényesek Közös Befektetési Alapjának kezelési módozatai elmélyített koncertáció tárgyát fogják képezni azzal a céllal, hogy a nem francia vállalatok munkavállalóinak képvisellete méltányos módon jöjjön létre.

5. cikk – Végső rendelkezések

a) Alkalmazási terület

A jelen megállapodás alkalmazási területét azok a leányvállalatok képezik amelyek Európában globális integráció alapján kerülnek a SUEZ Csoport konszolidált övezetébe, ennél kedvezőbb helyi rendelkezéseket nem mellőzve.

b) A megállapodás értelmezése és alkalmazásának ellenőrzése

Tekintettel arra, hogy a jelen megállapodás több nyelvre lesz lefordítva, az aláírók között kizárólag a franciául megfogalmazott verzió (az aláírt verzió) érvényes.

Az Európai Párbeszéd Fórum képviselői a megállapodás ellenőrzésébe az Európai Párbeszéd Fórum Titkárságán keresztül társulnak.

A megállapodás ellenőrzése érdekében és nevezetesen egy adott módozatának alkalmazása esetében az ellenőrzésben több tag is részt vehet.

A jelen megállapodásra vonatkozó értelmezési kérdések ennek az . ellenőrző bizottságnak a hatálykörébe tartoznak.

c) A megállapodás érvénybe lépése és időtartama

A megállapodás a párizsi DDTE-nél (Direction du Travail et de l'Emploi = Munkaügyi és Foglalkoztatási Igazgatóság) és a párizsi Munkaügyi Bíróságnál történt letétbe helyezése másnapján lép érvénybe.

A megállapodás meghatározatlan időtartamra kerül megkötésre és újratárgyalására évente kerülhet sor.

d) A megállapodás letétbe helyezése

A munkatörvény L132-10 cikkének rendelkezései szerint a megállapodás a párizsi DDTE-nél (Direction Départementale du Travail et de l'Emploi = Munkaügyi és Foglalkoztatási Igazgatóság) és a párizsi Munkaügyi Bíróság titkárságánál kerül letétbe helyezésre.

Aláírásra kerül 10 példányban,
Párizs, 2008

A SUEZ S.A. és azon leányvállalatai részéről amelyek a megállapodás 5 – a) cikkében meghatározott feltételeknek megfelelnek,

Gérard MESTRALLET

Az Európai Szakszervezetek Konföderációja nevében

Jan Willem GOUDRIAAN
A F.E.S.P. helyettes főtitkára

A **C.F.D.T.** nevében

Bernard LARRIBAUD

Laurent GROLIER

A **C.F.E.-C.G.C.** nevében

Fabrice AMATHIEU

Joseph CHAPEAU

A **C.F.T.C.** nevében

Jacky ROUCOUSE

A **C.G.T.** nevében

Yves MONTOBBIO

François MAMET

A **C.G.T.-F.O.** nevében

Jean-Luc VIGNON

Az Európai Tisztviselők Konföderációja nevében

Philippe MANGELINCKX

Az Európai Párbeszéd Fórum nevében
A Titkárság

Bernard LARRIBAUD
Titkár

José BOULANGER
Helyettes titkár

Henk AALBERS
Helyettes titkár

Henk HUMMELMAN
Helyettes titkár

Knut OTTER
Helyettes titkár

Jordi REQUENA FERRANDO
Helyettes titkár

Yves MONTOBBIO
Helyettes titkár