

Avtal om sociala garantier för Suez-koncernens anställda

MELLAN

SUEZ S.A., vars huvudkontor ligger på 16, rue de la Ville l'Evêque, i Paris (75008), och dess dotterbolag som uppfyller villkoren som fastställs i Artikel 5 – a) i avtalet, gemensamt företrädda av Monsieur Gérard Mestrallet i sin egenskap av Verkställande Direktör för Suez S.A.,

OCH

Den Europeiska Dialoginstansen som är företrädd av sin styrelse

OCH

De representerande fackföreningarna inom tillämpningsområdet för avtalet, vederbörligen behöriga att underteckna avtalet, nämligen

- **Den europeiska fackliga samorganisationen**, företrädd av Monsieur Jan Willem Goudriaan, biträdande generalsekreterare för EPSU (den europeiska fackliga federationen för offentliganställda)
- **C.F.D.T.**, företrädd av Messieurs Bernard Larribaud och Laurent Grolier,
- **C.F.E.-C.G.C.**, företrädd av Messieurs Fabrice Amathieu och Joseph Chapeau,
- **C.F.T.C.**, företrädd av Monsieur Jacky Rouchouse,
- **C.G.T.**, företrädd av Messieurs Yves Montobbio och François Mamet,
- **C.G.T.-F.O.**, företrädd av Monsieur Jean-Luc Vignon,
- **Confédération Européenne des cadres, CEC** (den europeiska samorganisationen för tjänstemän), företrädd av Monsieur Philippe Mangelinckx,

Nedan gemensamt kallade « **parterna** »

Inledning:

SUEZ och GDF återupptog i september 2007 sina diskussioner om fusionsprojektet, som inletts i februari 2006. Den enda ändringen av detta projektet rör börsintroduktionen av SUEZ Environnement. GDF SUEZ kommer att inneha 35% av kapitalet av denna enhet, resten kommer att distribueras till SUEZ nuvarande aktieägare. Suez stora aktieägare har förpliktat sig genom ett aktieägaravtal med GDF SUEZ som täcker 47% av SUEZ Environnements kapital och ger GDF SUEZ kontroll över SUEZ Miljö.

Vi vill påminna om att den Europeiska Dialoginstansen anser att:

- Aktieägaravtalet borde innefatta klausuler som förbjuder utträde av dess medlemmar
- Andelen stabila aktieägare för SUEZ Environnement borde stärkas
 - Genom en ökning av dess kapital som ägs av GDF SUEZ till över 50 %;
 - Genom att eftersöka ytterligare stabila aktieägare
 - Genom att öka vikten för de anställdas aktieägarskap

Parterna har önskat att genom detta avtal formalisera kompletterande garantier för att svara emot den Europeiska Dialoginstansens medlemmars oro och för att ta hänsyn till koncernens anställdas intressen.

Genom detta avtal bekräftar Suez återigen sitt engagemang för en socialt ansvarig policy, till förmån för sina anställda.

För att ha den mest skyddande karaktär som är möjlig, behandlar avtalet följande ämnen:

- Åtgärder som är knutna till fusionen
- Permanenta åtgärder och sociala rambestämmelser för företagsavyttringar
- De sociala klausulerna i kontrakten
- Diverse föreskrifter

Artikel 1 – Åtgärder som är knutna till fusionen

SUEZ garanterar att det inte kommer att bli några uppsägningar av ekonomiska skäl, som följd av det aktuella fusionsprojektet och förutsedda synergier, under en 18-månadersperiod från och med den faktiska fusionsdagen. I händelse av omstrukturering på grund av detta, kommer omplaceringar till likvärdiga tjänster och till acceptabla geografiska och yrkesmässiga villkor att garanteras. Denna förpliktelse åsyftar bland annat konsekvenser av sammanslagning av SES och COFATECH samt av huvudkontoren. Den behöver följas upp av SUEZ Europeiska Dialoginstans, de fackliga organisationerna, koncernstyrelsen och den berörda företagsnämnden.

Förpliktelseerna gentemot DISTRIGAZ personal har bekräftats. Dessutom, kommer den Europeiska Dialoginstansen att informeras om tänkbara kandidater till övertagandet.

Fusionsprojektet för GDF SUEZ som innefattar börsintroduktionen för SUEZ Environnement, kommer inte att medföra en avyttring av SUEZ dotterbolag under en 18-månadersperiod från och med fusionsdagen, bortsett från förpliktelseerna som följer av korrigerande åtgärder som krävs av EU-kommissionen.

Artikel 2 – Permanenta åtgärder och sociala rambestämmelser för företagsavyttringar

De långsiktiga investeringsplanerna kommer att presenteras årligen inom ramen för information om strategin som avses i artikel 1.3 i GPEC-avtalet (avtal för planering av arbetstillfällen och kompetenser) som blev underskrivet den 3 juli 2007. Med stöd av samma avtal, kommer det att sättas i verket en plan för att minska otrygga anställningar: minska antal tidsbegränsande kontrakt och kontrakt med bemanningsföretag till förmån för tillsvidarekontrakt.

När en företagsavyttring som inte är medtagen inom SUEZ koncernen övervägs av SUEZ SA, ska koncernledningen och / eller ledningen för enheten som företar avyttringen eller ledningen för enheten som avyttras sammankalla behöriga representationsorgan.

- För att informera dem om projektet
- För att presentera kandidaten för övertagandet av verksamheten, övertagarens projekt och de sociala följderna

Denna presentation har utförts med beaktande av gällande lagstiftning och lämplig sekretessnivå.

Representationsorganen har en rimlig tidsfrist, beroende på omständigheterna, och på tillräcklig tillgång till expertis (vad beträffar den avyttrande enheten) innan de ska ge sitt utlåtande (eller ståndpunkt):

- För att studera projektet, dess ekonomiska bärkraft, dess sociala följder
- För att ge förslag och diskutera
 - övertagarens garantier för den omplacerade personalen
 - Suez förpliktelser gentemot den omplacerade personalen ifall de förlorar sina jobb eller ifall övertagaren inte uppfyller sina åtaganden.

Dessa diskussioner kommer att kunna fortgå under hela perioden från presenterandet av projektet till fullbordande av affären. De kommer att påbörjas tillräckligt tidigt för att möjliggöra ett informationsutbyte för att på så sätt kunna ge ett detaljerat utlåtande (eller ståndpunkt).

Artikel 3 – De sociala klausulerna i kontrakten

Målet är att konkurrensen inte ska leda till en försämring av anställningsvillkoren.

SUEZ förpliktar sig att:

- Förutse sociala risker genom en prognos av kommande förnyelser eller utlöpande av kontrakt inom ramen för GPEC-avtalet.
- Systematiskt bifoga till bud, såväl för förnyelser som för nya kontrakt, en social bilaga som beskriver de förutsedda anställningsvillkoren. Denna bilaga torde behandla följande huvudkapitel:
 - Antal arbetstillfällen
 - Ställning och tillhörande kollektivavtal
 - Kvalifikationer och lön inklusive lönepåslag
 - Försäkringsskydd och pension
 - Skyddsåtgärder på arbetsplatsen
 - Handlingsprogram för yrkesutbildning
 - Etc

Detaljeringsgraden ska förhandlas med de fackliga organisationerna på affärsenhetsnivå.

- Använda sitt inflytande för att sådana bilagor görs obligatoriska av myndigheterna i de länder där koncernen verkar och på europeisk nivå.
- Göra det möjligt för de anställda som lämnar SUEZ på grund av överflyttningar av kontrakt att få sin ansökan prioritetsbehandlad inom koncernen inom två år efter omplaceringen. En information om antal och uppföljning av dessa ansökningar kommer att kommuniceras till den berörda kommittén för planering av arbetstillfällen och kompetenser (GPEC-kommittén).

Artikel 4 – Diverse föreskrifter

- Koncernen SUEZ åtaganden och avtal i sociala frågor omnämns i dokumentet « Fusionsprojekt Gaz de France – SUEZ : Principer och villkor för fusionen». Dessa avtal är tillämpliga för alla bolag som konsolideras fullständigt och som innefattas i Europa och / eller världen.
- De franska myndigheterna har delgett SUEZ och dess stora aktieägare motsvarande ungefär 47 % av kapitalet att de är förpliktade att behålla sina SUEZ Environnement-aktier i 3 år.
- Den Europeiska Dialoginstansen och dess kommissioner (Vatten, Renhållning, Energi) och koncernstyrelsen blir kvar tills organ för den nya koncernen har bildats. Funktionssätten för den Europeiska Dialoginstansens kommissioner som omnämnts, kommer att förstärkas inom ramen för förhandlingarna om GDF SUEZ-koncernens Europeiska Instans.
- Processen för information och rådfrågning om fusionen kommer att fortsätta tills fusionprocessen avslutats.
- De pågående eller planerade förhandlingarna, som framförallt avser fackföreningsrätt och särskilt krävande arbete kommer uppenbarligen att fortsättas med de medel som krävs för att nå fram till avtal som är nöjaktiga för parterna.

- Ett fördjupat samråd kommer att äga rum angående villkoren för att utse personalrepresentanter till GDF SUEZ och SUEZ ENVIRONNEMENT:s styrelser liksom villkoren för förvaltning av värdepappersfonder för de anställda aktiesparprogram, med vetskap att en rättvis lösning för personalrepresentationen av icke franska bolag kommer att eftersökas.

Artikel 5 – Slutliga föreskrifter

a) Tillämpningsområde

Detta avtal avser dotterbolagen som konsolideras fullständigt och ingår i Europa i SUEZ-koncernen, om inte annat föreskrivs i mer gynnsamma lokala föreskrifter.

b) Tolkning och uppföljning av avtalet

Med beaktande av att detta avtal kommer att översättas till flera språk, kommer endast den franska versionen (den underskrivna versionen) att gälla för de underskrivande parterna.

Representanterna för den Europeiska Dialoginstansen kommer att förenas genom styrelsen för den Europeiska Dialoginstansen försorg, för att följa upp detta avtal.

Om det behövs för att tillämpa avtalet och i synnerhet för att justera en av dess villkor, kan ytterligare medlemmar tas med i denna uppföljning.

Frågor om tolkningar som rör detta avtal sorterar under denna uppföljningskommitté.

c) Ikraftträdande och varaktighet för avtalet

Avtalet kommer att träda i kraft dagen efter det har överlämnats till DDTE i Paris (ung. Länsarbetsnämnden i Paris) och greffe du Conseil de Prud'homme de Paris (Arbetsdomstolens kansli).

Det ingås på obestämd tid och kan omförhandlas årligen.

d) Inlämnande av avtalet

I enlighet med föreskrifterna i artikel L1325-10 i den franska arbetslagstiftningen, ska avtalet lämnas till DDTE i Paris och greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Underskrivet i 10 exemplar

I Paris, den.....2008

För SUEZ S.A. och dess dotterbolag som uppfyller villkoren som fastläggs i Artikel 5 – a) i avtalet.

Gérard MESTRALLET

För den **Europeiska fackliga samorganisationen**

Jan Willem GOUDRIAAN
Ställföreträdande generalsekreterare för EPSU

För **C.F.D.T.**,

Bernard LARRIBAUD

Laurent GROLIER

För **C.F.E-C.G.C.**,

Fabrice AMATHIEU

Joseph CHAPEAU

För **C.F.T.C.**,

Jacky ROUCOUSE

För **C.G.T.**,

Yves MONTOBBIO

François MAMET

För **C.G.T.-F.O.**,

Jean-Luc VIGNON

För **Confédération Européenne des Cadres**

Philippe MANGELINCKX

För den **Europeiska Dialoginstansen Styrelsen**

Bernard LARRIBAUD
Sekreterare

José BOULANGER
Biträdande sekreterare

Henk AALBERS
Biträdande sekreterare

Henk HUMMELMAN
Biträdande sekreterare

Knut OTTER
Biträdande sekreterare

Jordi REQUENA FERRANDO
Biträdande sekreterare

Yves MONTOBBIO
Biträdande sekreterare