

SOCIALE DYNAMIEK GROEP SUEZ

Onderdeel 'Toekomstgericht management van arbeidsplaatsen en competenties'

CONCERNOVEREENKOMST d.d. 3 juli 2007,
hierna te noemen de '**Overeenkomst**',

TUSSEN

SUEZ S.A., waarvan het hoofdkantoor is gevestigd te 16, rue de la Ville l'Evêque, Parijs (75008), en de dochterondernemingen die voldoen aan de voorwaarden in Artikel 1-1 van de Overeenkomst, gezamenlijk vertegenwoordigd door de heer Gérard Mestrallet in de hoedanigheid van Algemeen Directeur van Suez S.A.,

enerzijds

EN

- **De Europese Instantie voor Sociale Dialoog** vertegenwoordigd door het **Bestuur**

EN

De representatieve vakbondsorganisaties in de toepassings sfeer van de Overeenkomst, naar behoren gemachtigd om de Overeenkomst te tekenen:

- **Het Europese Vakverbond**, vertegenwoordigd door de heer Jan Willem Goudriaan, adjunct-secretaris-generaal van de Europese Federatie voor Publieke Diensten
- **De C.F.D.T.**, vertegenwoordigd door de heren Bernard Larribaud en Laurent Grolier,
- **De C.F.E.-C.G.C.**, vertegenwoordigd door de heren Fabrice Amathieu en Joseph Chapeau,
- **De C.F.T.C.**, vertegenwoordigd door de heer Jacky Rouchouse,
- **De C.G.T.**, vertegenwoordigd door de heren Yves Montobbio en François Mamet,
- **De C.G.T.-F.O.**, vertegenwoordigd door de heer Jean-Luc Vignon,
- **De Europese Federatie voor Kaderpersoneel**, vertegenwoordigd door de heer Philippe Mangelinckx,

anderzijds,

hierna gezamenlijk te noemen '**Partijen**'.

INLEIDING

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE PRINCIPES VAN DE PLANNING WERKGELEGENHEID EN COMPETENTIES

ARTIKEL 1.1. TOEPASSINGSSFEER

ARTIKEL 1.2. TOEPASSING

ARTIKEL 1.3. INHOUD VAN DE INFORMATIE

ARTIKEL 1.4. OVERLEG

Artikel 1.4.1. Scholing van de spelers

Artikel 1.4.2. Coördinatie op Europees niveau

Artikel 1.4.3. Coördinatie per land

Artikel 1.4.4. Coördinatie per regio

Artikel 1.4.5. Benoemingswijze afgevaardigden voor de commissies GPEC

Artikel 1.4.6. Coördinatie per dochteronderneming (hoogst mogelijke vakbondsvertegenwoordiging of zoniet de personeelsvertegenwoordiging)

HOOFDSTUK 2 – DE TOOLS VAN DE GPEC

ARTIKEL 2.1. STAND VAN ZAKEN PER BEDRIJF EN PER LAND

ARTIKEL 2.2. PROJECTIE

ARTIKEL 2.3. INFORMATIE OVER GEVOERDE ACTIES.

HOOFDSTUK 3 – BEHEER PERSONEEL, WERVING EN SCHOLING

ARTIKEL 3.1. BEHEER INDIVIDUELE ONTWIKKELING VOLGENS DE GELDENDE OVEREENKOMSTEN, AKKOORDEN EN DE JURIDISCHE REGELGEVING IN ELK LAND

ARTIKEL 3.2. WERVINGSBELEID

ARTIKEL 3.3. SCHOLINGSBELEID

ARTIKEL 3.4. MENTORAAT

HOOFDSTUK 4 – MOBILITEIT

ARTIKEL 4.1 VERPLICHTE EXTERNE EN INTERNE MOBILITEIT

ARTIKEL 4.2. VRIJWILLIGE MOBILITEIT BINNEN DE GROEP

HOOFDSTUK 5 – PERSOONLIJKE ONTWIKKELING WERKNEMERS VAN 45 JAAR EN OUDER

ARTIKEL 5.1.

HOOFDSTUK 6- ZWAAR WERK

INLEIDING: DEFINITIE ZWAAR WERK

ARTIKEL 6.1. VERBETERING VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 6.2. ANTICIPATIE EN OMSCHOLING

ARTIKEL 6.3. BIJZONDERE MAATREGELEN VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID VOOR WERKNEMERS MET ZSAAR WERK

HOOFDSTUK 7 – DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 7.1. INVOER VAN TRANSVERSALE PROEVEN

ARTIKEL 7.2. MIDDELEN

HOOFDSTUK 8 - EINDBEPALINGEN

ARTIKEL 8.1. FOLLOW-UP VAN DE OVEREENKOMST

ARTIKEL 8.2. INTERPRETATIE EN HERZIENING

ARTIKEL 8.3. INWERKINGTREDING EN LOOPTIJD VAN DE OVEREENKOMST

ARTIKEL 8.4. DEPONEREN VAN DE OVEREENKOMST

INLEIDING

In onderhavige Europese kaderovereenkomst zijn de principes vastgelegd voor een planning werkgelegenheid en competenties (GPEC) binnen de Europese bedrijven van SUEZ.

Onderhavige overeenkomst dient niet ter vervanging van de in de bedrijven van Suez geldende verordeningen, overeenkomsten of bedrijfsgebruiken die gunstiger zijn dan deze tekst. In alle gevallen zijn de voor de werknemers meest gunstige bepalingen van toepassing.

De planning werkgelegenheid en competenties is een strategische gedachte in lijn met de ontwikkeling van het bedrijf. Deze engineering van HR bestaat uit het ontwerpen, invoeren en beheersen van beleid en praktijken om versneld de verschillen tussen de behoeften en de middelen van het bedrijf te verkleinen, zowel kwantitatief (personeelsbestand) als kwalitatief (competentie). Het is een dubbelzijdig plan, collectief en individueel.

- Collectief gezien wordt het arbeidspotentieel volledig geïntegreerd als strategische variabele en de ontwikkelingen van de werkgelegenheid op middellange termijn kwalitatief en kwantitatief beheerst.

- Individueel gezien is het een kwestie van elke werknemer speler laten zijn in de markt en een loopbaanontwikkelingsplan laten opstellen en uitvoeren.

Zo moet de planning werkgelegenheid en competenties het mogelijk maken de inzetbaarheid van de werknemers te verzekeren met name door anticiperen op de ontwikkeling van de volgende vakgebieden:

- vakgebieden met significante kwantitatieve ontwikkeling,
- strategische vakgebieden: vakgebieden waarvoor het bedrijf het voortbestaan van de hardskills en de competentie ten opzichte van klanten en leveranciers moet waarborgen,
- vakgebieden onder druk: vakgebieden waarvoor het personeelsaanbod op de markt beperkt is en vakgebieden waarvoor langdurige scholing noodzakelijk is,
- vakgebieden met significante competentieontwikkeling: vakgebieden waarvan de competentie zich sterk uitbreidt en waarvoor een significant aanpassingsplan noodzakelijk is.
- vakgebieden verzwakt door structurele, conjuncturele of technologische ontwikkelingen.

Ten overstaan van de ontwikkelingen op de markten, technologieën, producten en organisaties waardoor de dochterondernemingen zich voortdurend moeten aanpassen en in het kader van de ontwikkeling van het beleid voor sociale bedrijfsverantwoordelijkheid willen SUEZ en de sociale partners:

- de ontwikkeling van een pro-actief beleid voor werkgelegenheid voortzetten op basis van de voorspelbare ontwikkelingen van de activiteiten,
- anticiperen op de grote lijnen van de ontwikkeling van de behoeften van de dochterondernemingen,

-
- de middelen bepalen waarmee de behoefte voortdurend op de middelen worden afgestemd,
 - bij voorbaat de ontwikkelingen van de leeftijdspiramide beheren,
 - letten op het behoud van de inzetbaarheid van de werknemers.

Dientengevolge heeft SUEZ de intentie:

- om een beheermodel van de vakgebieden en de werkgelegenheid te maken op basis van de best practices zoals die binnen de Groep gelden, en een gemeenschappelijke werkmethodologie in te stellen,
- om deze principes afhankelijk van de voorspelbare ontwikkelingen van de vakgebieden uit te voeren met het oog op de vooruitzichten inzake strategie en tijd,
- om samen te werken met de vakbondsorganisaties en de personeels-vertegenwoordigers,
- om zoveel mogelijk voordeel te halen uit de talloze vestigingen op de grondgebieden om perimeters te vormen voor de ontwikkeling van competenties en solidariteit tussen de entiteiten.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE PRINCIPES VAN DE PLANNING WERKGELEGENHEID EN COMPETENTIES

Artikel 1.1. Toepassingsfeer

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de dochterondernemingen die integraal geconsolideerd zijn in de perimeter van de Groep SUEZ in Europa.

Artikel 1.2. Toepassing

Onderhavige tekst vormt een overeenkomst voor directe toepassing in alle bedrijven genoemd onder artikel 1.1 hierboven, voor de toepassing van de hieronder genoemde principes binnen een termijn van maximaal één jaar te rekenen vanaf de dag van ondertekening van onderhavige overeenkomst.

De bedrijven van SUEZ, bij de hoogst mogelijke vakbondsvertegenwoordiging of zoniet, personeelsvertegenwoordiging, kunnen onderhandelen om de inhoud aan te vullen of te wijzigen, op initiatief van de directie of de vakbondsorganisaties of zoniet, personeelsvertegenwoordigende instanties (Ondernemingsraad of dergelijke) binnen dezelfde termijn van één jaar te rekenen vanaf de ondertekening van onderhavig akkoord.

Artikel 1.3. Inhoud van de informatie

Ieder jaar houdt de bedrijfsleider voor de personeelsvertegenwoordigende organen een presentatie over de economische context waarin zich de activiteit van het bedrijf afspeelt, over de strategie vooral inzake het activiteitsvolume in de sector, de positie van de belangrijkste concurrenten en de potentiële ontwikkeling van de markten. Hij dient een uiteenzetting te geven over de te voorziene effecten van deze elementen op de werkgelegenheid en de salarissen.

Als de nationale verordeningen dat vereisen kan deze informatie aanleiding geven tot de formele opstelling van een advies van de personeelsvertegenwoordigers.

Bij deze gelegenheid wordt informatie over de toepassing van de planning werkgelegenheid en competenties binnen de dochterondernemingen (Cf. artikel 1.2 hierboven) doorgegeven.

Artikel 1.4. Overleg

De samenwerking met de vakbondsorganisaties en de personeelsvertegenwoordigende instanties wordt gewaarborgd in het kader van hun wettelijke voorrechten, en via eventueel frequent georganiseerde discussievergaderingen.

De vergaderingen bijeengeroepen door de Directie worden uitbetaald als werktijd. Eventuele reis- en verblijfskosten komen voor rekening van de werkgever.

In geen geval worden de wettelijke voorrechten van de vakbondsorganisaties en de personeelsvertegenwoordigende instanties geschonden door de ontwikkeling van beleid en de middelen vastgelegd in onderhavige overeenkomst.

Suez, ondersteund door de commissies planning werkgelegenheid en competenties en het management, past de evaluatiemiddelen en de nodige maatregelen toe om te anticiperen op de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling te voorzien in de vakgebieden (groei / krimpen), ongeacht de reden van deze ontwikkelingen: technologieën, markten, strategie.

Samenwerking tussen alle spelers is essentieel voor een geslaagde loopbaanontwikkeling.

Artikel 1.4.1. Scholing van de spelers

Een aspect van de planning werkgelegenheid en competenties berust op het gebruik van een gemeenschappelijke vocabulaire zodat alle spelers met gelijke definities werken.

Voor het welslagen van deze methode voor de spelers van de planning werkgelegenheid en competenties wordt scholings- en informatie-engineering opgezet, met name bij dochterondernemingen voor de teams die betrokken zijn bij de onderhandeling en de follow-up (Directie, personeelsvertegenwoordigers).

De Directie van SUEZ garandeert de nodige middelen zodat de scholing van de personeelsvertegenwoordigers per land kan plaatsvinden in overleg met de vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in de EISO. Deze scholing heeft als basis onderhavige overeenkomst en het gemeenschappelijke vocabulaire dat daarvoor wordt opgesteld.

Deze bepaling vormt geen belemmering voor specifieke scholingsacties verzorgd door vakbondsorganisaties voor hun afgevaardigden.

Artikel 1.4.2. Coördinatie op Europees niveau

Er wordt een commissie planning werkgelegenheid en competenties gevormd. Dit is een structuur voor prospectief beraad, uitwisseling en informatie voor transnationale follow-up.

Hij komt 2 maal per jaar in gewone vergadering bijeen.

De vertegenwoordiging van het personeel bestaat uit een vertegenwoordiger per land met minimaal 2 business units. Deze vertegenwoordiging wordt aangevuld met een vertegenwoordiger per 10.000 werknemers voor landen met meer dan 10.000 werknemers.

De belangrijkste taken van de commissie zijn:

- anticiperen op de grote industriële tendensen met eventuele hulp van externe deskundigen.
- anticiperen op de sociale ontwikkelingen in verband met de grote industriële, organisatorische en technologische projecten van de Groep,
- zorgdragen voor de ontwikkelingen van de referentiesystemen van de vakgebieden

-
- o met het oog hierop de invoer en de resultaten van de verschillende acties per land volgen.

Eenmaal per jaar presenteert de Algemene Directie van SUEZ aan de EISO de strategie volgens artikel 1.3 van onderhavige overeenkomst en een samenvattend rapport over de acties gevoerd per land, in de verschillende dochterondernemingen en Europese regio's.

Bij deze gelegenheid maakt de commissie planning werkgelegenheid en competenties zijn analyses en/of zorgen over de situatie en de ontwikkeling van de vakgebieden en de werkgelegenheid bij SUEZ kenbaar.

Artikel 1.4.3. Coördinatie per land

Bij twee of meer dochterondernemingen per land, wordt er een landencommissie planning werkgelegenheid en competenties ingesteld.

Naast de taken op Europees niveau krijgt dit orgaan vooral de functie van platform dat:

- de ontwikkeling van de vakgebieden en de competenties en het effect daarvan op de werkgelegenheid in de regio volgt,
- mogelijke doorstroommogelijkheden tussen de vakgebieden opspoort,
- de regio's ontwikkelt afhankelijk van het aantal aanwezige bedrijven van de Groep,
- anticipeert op de vakgebieden door veiligstelling van professionele trajecten,
- scholingsmogelijkheden opspoort in het kader van de ontwikkelingen van de vakgebieden.

Eenmaal per jaar wordt informatie gepresenteerd over de invulling van de strategieën van de verschillende dochterondernemingen van SUEZ en het te verwachten effect op de werkgelegenheid.

De commissie komt 2 maal per jaar in gewone vergadering bijeen.

De personeelsvertegenwoordiging bestaat uit een vertegenwoordiger per 4000 werknemers in het land.

Artikel 1.4.4. Coördinatie per regio

Een regio is een geografisch gebied in een land met minimaal twee dochterondernemingen.

Deze regio's moeten in overleg met de landencommissie planning werkgelegenheid en competenties worden vastgesteld, rekeninghoudend met de geografische criteria van elke regio (bergen, vlakte, enz.) en culturele of taalkundige criteria om zoveel mogelijk te kunnen profiteren van mobiliteit zonder te verhuizen.

Binnen deze regio's wordt een regionale coördinator SUEZ benoemd. Deze coördinator zal een tussenpersoon zijn voor de planning werkgelegenheid en competenties tussen de verschillende entiteiten van SUEZ in de regio.

Bovendien roept tweemaal per jaar hij een GPEC commissie in gewone vergadering bijeen.

Artikel 1.4.5. Benoemingswijze afgevaardigden voor de commissies GPEC

De benoeming van de vakbondsorganisaties of zoniet de personeelsvertegenwoordigers dient rekening te houden met een gelijke vertegenwoordiging per branche en per land voor de Europese commissie planning werkgelegenheid en competenties, per branche en dochteronderneming voor de landencommissie GPEC landen en per dochteronderneming voor de regiocommissie GPEC, en eveneens voor wat betreft de aanwezige vakbonden.

Eventuele arbitrage van benoemingen wordt verricht door het Europese vakverbond (EVV).

Bij afwezigheid van een afgevaardigde mogen vervangers worden aangewezen volgens dezelfde regels.

Artikel 1.4.6. Coördinatie per dochteronderneming (hoogst mogelijke vakbondsvertegenwoordiging of zoniet de personeelsvertegenwoordiging)

In een streven naar gelijke behandeling van de bedrijven ongeacht de Branche of nationaliteit kunnen de vakbondsorganisaties of, bij afwezigheid, de personeelsvertegenwoordigende instanties onderhandelen met de directie van de dochterondernemingen over de minimale gemeenschappelijke basis van onderhavige kaderovereenkomst.

Zonder de wettelijke voorrechten van de personeelsvertegenwoordigende instanties in het geding te brengen, kan de inhoud van de onderhandelingen worden aangepast aan de werkelijkheid van de dochteronderneming.

Elke dochteronderneming stelt het tijdschema vast voor informatie en/of consultatie overeenkomstig artikel 1.3 van onderhavige overeenkomst voor duidelijkheid van de ontwikkelingen van de activiteiten en organisaties en met name het overleg over de modaliteiten van de invoering van de nodige tools.

HOOFDSTUK 2 – DE TOOLS VAN DE GPEC

Artikel 2.1. Stand van zaken per bedrijf en per land

Er wordt een stand van zaken per dochteronderneming opgemaakt over:

- Het referentiesysteem vakgebied en competentie volgens een te ontwikkelen SUEZ model (kwalitatief / kwantitatief)
- De inventarisering van de bronnen volgens de referentiesystemen vakgebied met vermelding van leeftijd, anciënniteit en standplaats.
- De tools van HR beheer
- De praktijken

Artikel 2.2. Projectie

Op basis van de stand van zaken zoals voorzien in artikel 2.1 van onderhavige overeenkomst, maken deze tools een projectieve analyse mogelijk die de veroudering van de bevolking, het effect van de turnover en/of de strategische en economische hypothesen in aanmerking neemt.

Deze elementen zijn onderwerp van een verslaglegging bij de organen zoals vastgelegd in artikel 1.4 van onderhavige overeenkomst.

Artikel 2.3. Informatie over gevoerde acties.

Om de ontwikkeling van loopbaan, scholing, werving, mentoraat en interne bewegingen uitgewerkt in hoofdstuk 3 van onderhavige overeenkomst te volgen, worden de verschillende instanties genoemd in artikel 1.4 van onderhavige overeenkomst geïnformeerd over de gevoerde acties en de vooruitzichten.

Follow-uptools worden uitgewerkt om met het oog op de over te brengen informatie, zoals de beroepsgroepen, vakgebieden, geografische gebieden, de aantallen werving en beweging, het types contracten.

HOOFDSTUK 3 – BEHEER PERSONEEL, WERVING EN SCHOLING

SUEZ zet voort en verbreedt de waakzaamheid inzake inzetbaarheid van de werknemers gedurende hun hele loopbaan met naleving van diversiteit, eerlijkheid en gelijke kansen. SUEZ zet alles in het werk om de continuïteit van de werkgelegenheid van de werknemers te waarborgen, zelfs in geval van moeilijkheden.

Artikel 3.1. Beheer individuele ontwikkeling volgens de geldende overeenkomsten, akkoorden en de juridische regelgeving in elk land

Naast aanstellingsplannen biedt het loopbaanmanagement:

- een antwoord op de noodzaak tot aanpassen van de werkgelegenheid aan de projecten van het bedrijf, aan de ontwikkelingen in het vakgebied en aan de aspiratie van de werknemers,
- loopbaankansen voor de werknemers die hun professionele ontwikkeling bevorderen,
- omscholing daar waar nodig.

Rekening moet worden gehouden met de individuele ontwikkeling van elke werknemer.

Hiertoe moet men zich beraden op de geldende tools en practices en de inhoud verbeteren zodat er in elk land een gemeenschappelijke basis ontstaat.

Het beheer wordt met name ondersteund door de ontwikkeling en de invoer van de volgende tools:

- Communicatie en publicatie (via nader te benoemen media) van beschikbare arbeidsplaatsen en vakgebieden van de toekomst ter bevordering van de individuele analyse van het professionele traject,
- Onderhoud over persoonlijke ontwikkelingswensen om regelmatig en op voor de werknemers duidelijke termijnen de ontwikkeling van zijn competentie te plannen,
- Loopbaanoverzicht,
- Beroepsscholing,
- Validering van de ervaring,
- Scholingsverlof.

Artikel 3.2. Wervingsbeleid

Als een baan vrijkomt (vacature ten gevolge van interne mobiliteit, vertrek of creatie van een functie), geven de managers en hoofden HR die werven voorrang aan interne kandidaten van de Groep onder voorbehoud van hun competenties en de overeenstemming op met profiel van de functie, ofwel direct, ofwel na een aanpassing.

De vacante arbeidsplaatsen worden gepubliceerd op een platform toegankelijk via het Intranet van SUEZ, op de website of via andere aan te geven media.

Deze arbeidsplaatsen worden gedurende een periode van 3 weken in eerste instantie gereserveerd voor werknemers van SUEZ

De werving gebeurt met in acht name van de gelijke kansen en de bestrijding van discriminatie rekeninghoudend met de leeftijds piramide, met name door werving van jongeren, en overdracht van competentie.

De botsing van de structuur van de leeftijds piramide met de noodzaak bepaalde competenties te verduurzamen kan aanleiding geven tot specifieke acties. De Groep zet zich met name in voor:

- het in dienst nemen van jongeren en de verwerven van nieuwe competenties met een gericht wervingsbeleid,
- het welslagen van de integratie van jonge medewerkers intern of extern van de Groep door begeleidingsacties door de manager die werft en de DHR in de fase van indiensttreding (de medewerker in staat stellen alle elementen te ontplooien om zijn taak goed te vervullen) en de integratiefase (evaluatie afstemmen op competenties, bereiken van de doelstellingen, noodzakelijke aanpassingen),
- de overdracht van competentie, te organiseren door acties voor interne of externe scholing, of mentoraat en met steun van de expertise van de meest ervaren werknemers,
- het instellen van een overlappingsperiode met de vertrekkende werknemer in de functie in geval van vrijwillige mobiliteit.

Artikel 3.3. Scholingsbeleid

Het meerjarenbeleid voor scholing en de bijbehorende begroting dienen rekening te houden met de doelstellingen op korte en middellange termijn van de GPEC, vooral voor de vakgebieden genoemd in de inleiding van onderhavige overeenkomst, senioren, leerlingen.

Voor eventuele aanvullende financiering (SUEZ en/of interbranches of Business Unit, extern) en anticiperen op een grotere multi-inzetbaarheid van de werknemers, worden meerjarige scholingstrajecten opgezet volgens de nationale regelgeving.

Artikel 3.4. Mentoraat

Voor de goede organisatie van de overdracht van competentie tussen de generaties kunnen vrijwillige werknemers een mentoraat krijgen toegewezen. Op deze taak moeten zij worden voorbereid via een speciale scholing op pedagogisch vlak.

Het mentoraat wordt in de entiteiten opgezet na overleg met de sociale partners. Deze onderhandelingen dienen er voor te zorgen dat het aantal werknemers dat door een mentor wordt gevolgd redelijk is en aangepast aan de vakgebieden.

HOOFDSTUK 4 – MOBILITEIT

- Binnen sommige dochterondernemingen bestaan bepalingen over de vergoedingsmodaliteiten voor mobiliteit.
- Een Europese kaderovereenkomst mobiliteit is bij onderhavige overeenkomst gevoegd als minimumbasis voor alle werknemers.
- Voor de werknemers zijn meest gunstige bepalingen van toepassing.

Artikel 4.1 Verplichte externe en interne mobiliteit

Een essentieel aspect van de GPEC is het anticiperen op de risico's in verband met economische problemen en het beheer van de groep en de bedrijven die er deel van uitmaken om de nodige preventieve acties te kunnen voeren.

Dienovereenkomstig bespreken de commissies GPEC de mogelijke risico's bij potentieel verlies van contracten, economische risico's of risico's voorafgaand aan een reorganisatieproject. Voor de grootst mogelijke oprechtheid in de uitwisselingen zijn de leden van de Commissies planning werkgelegenheid en competenties inzake de onderwerpen verplicht tot geheimhouding naar buiten toe.

Als het risico bewezen is, wordt het volgens de regels voorgelegd aan de gebruikelijke vertegenwoordigende organen (bedrijfscomités en ondernemingsraden) die een voorstel krijgen voor een akkoord over de methode aangepast aan de omstandigheden met de volledige mobilisatie van de solidariteit van de Groep ondersteund door een buitengewone vergadering van de betrokken commissie GPEC.

Alle mogelijke middelen worden aangewend om interne herplaatsing in de Groep te bieden, of in gevallen waarin dat zin heeft, specifieke verbintenissen voor terugkeer naar de oorspronkelijke arbeidsplaats.

Artikel 4.2. Vrijwillige mobiliteit binnen de groep

De mobiliteit binnen de Groep steunt op de vier hierna genoemde professionele en geografische ontwikkelingstypes:

- doorstroming naar een gelijksoortige functie,

-
- doorstroming naar een verwante functie door aanpassing van de competentie,
 - doorstroming gekoppeld aan individuele omscholing,
 - individuele ontwikkeling in het kader van een collectief omscholingsprogramma.

Om deze soorten ontwikkeling te bevorderen is er een begeleiding in de bedrijven van de Groep opgezet om:

- beschikbare arbeidsplaatsen te zoeken,
- de competenties op te sporen die aanpassing of scholing vergen,
- het benodigde aanpassingsplan en/of scholingsplan op te zetten,
- de werknemer voor te bereiden op het onderhoud dat volgt op zijn kandidaatstelling,
- te controleren of de nodige middelen zijn aangewend voor een geslaagde integratie in de nieuwe functie.

De regels voor mobiliteit binnen de groep zijn uitgewerkt in een bijlage.

HOOFDSTUK 5 – PERSOONLIJKE ONTWIKKELING WERKNEMERS VAN 45 JAAR EN OUDER

Artikel 5.1.

Suez zal bijzondere aandacht schenken aan de toepassing van de principes inzake gelijke kansen voor werknemers boven de 45 jaar bij werving, promotie, beloning en carrièreverloop.

Zij hebben recht op:

- een loopbaanoverzicht,
- een aanpassings- en begeleidingsprogramma,
- detachering naar toegankelijke functies en vakgebieden, om hun inzetbaarheid te bevorderen.

HOOFDSTUK 6– ZWAAR WERK

INLEIDING: definitie zwaar werk

De moeilijkheidsgraad wordt bepaald door de geestelijke en lichamelijke belasting die van de werknemer voortdurende aanpassing vergen, en duurzame, meetbare en onomkeerbare sporen op de gezondheid nalaat.

De diversiteit van de werksituatie en de moeilijkheidscriteria maken de keuze van de indicatoren lastig.

De keuze moet worden gedaan door het Bestuur Gezondheid Veiligheid dat aan de commissies planning werkgelegenheid en competenties de definities van zwaar werk voorstelt, vooral rekeninghoudend met weersomstandigheden, geografische omstandigheden, regelgeving of bijzondere omstandigheden. Deze voorstellen, die kunnen worden gebaseerd op de inbreng van deskundigen (ergonomen, bedrijfsarts, enz.), moeten binnen een termijn van één jaar na ondertekening van onderhavige overeenkomst worden gedaan. Deze stap is met name gebaseerd op de voorstellen van de commissies hygiëne en veiligheid of equivalent, en van de vakgebiedscommissies gezondheid & veiligheid. Met dit doel kunnen speciale vergaderingen van het Bestuur Gezondheid & Veiligheid worden georganiseerd.

Algemeen gesproken kunnen de bepalende criteria voor onomkeerbare effecten van de moeilijkheidsgraad de volgende zijn:

- kortere levensverwachting
- veranderde levensverwachting door arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door het werk
- toegenomen zwakte vanwege ongevallen of ziekte
- schade aan de geestelijke of lichamelijke integriteit

Deze doelstellingen moeten bijdragen aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden, omscholing van werknemers door beroepsscholing en bijzondere maatregelen voor beheer van het einde van de loopbaan.

Artikel 6.1 Verbetering van de arbeidsomstandigheden.

De commissies hygiëne, veiligheid en arbeidsomstandigheden of dergelijke doen aanbevelingen aan het Bestuur Gezondheid & Veiligheid inzake verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Artikel 6.2 Anticipatie en omscholing

Werknemers die zwaar werk verrichten hebben recht op een extra structuur voor begeleiding en preventie voor de ontwikkeling van werkgelegenheid en competenties onder voorbehoud van een minimale anciënniteit in het bedrijf van 2 jaar.

Natuurlijk vormen deze bepalingen geen belemmering, maar dienen ter aanvulling van de principes voor anticiperend loopbaanbeheer volgens onderhavige overeenkomst

Artikel 6.3 Bijzondere maatregelen voor behoud van werkgelegenheid voor werknemers met zwaar werk.

Diverse maatregelen kunnen worden voorzien, afhankelijk van de blootstelling van werknemers aan moeilijkheidsfactoren, met name aanpassing van de werkplek (mentoraat) of omscholing.

In het kader van de preventieve acties kunnen een aantal maatregelen worden genomen, zoals:

- een loopbaanoverzicht,
- een aanpassings- en begeleidingsprogramma met spaarmogelijkheden evenredig met de blootstelling aan de moeilijkheidsgraad en de hoogte van de moeilijkheidsgraad. Deze structuren dienen de inzetbaarheid van de werknemers te behouden met specifieke rechten op scholing of vakantie.
- detachering naar toegankelijke functies en vakgebieden, om hun inzetbaarheid te bevorderen.

HOOFDSTUK 7 – DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 7.1: Invoer van transversale experimenten

Om onderhavige overeenkomst te coördineren en te valideren worden twee transversale experimenten gedaan in nader aan te wijzen regio's in Frankrijk en België.

Het doel is de harmonisatie van de tools die gemeenschappelijk kunnen zijn, de betrokkenheid van de spelers (scholing en gemeenschappelijke informatie) en eventueel verrijking of amendering van onderhavige overeenkomst te valideren.

In alle gevallen komen partijen overeen na twee jaar de balans op te maken van onderhavige overeenkomst en de gedane proefnemingen.

Artikel 7.2. Middelen

De uitvoering van deze overeenkomst gaat gepaard met aangepaste middelen:

- Benoeming door SUEZ van regionale coördinatoren in eerste instantie in het kader van de transversale proefnemingen.
- Interne middelen van SUEZ voor de vaststelling van referentiesystemen voor de vakgebieden, participatie aan scholing, uitwerken van statistieken van de vakgebieden en de invoer van de verschillende tools.
- Middelen voor de vakbondsorganisaties en de personeelsvertegenwoordigers voor om deel te nemen aan het uitwerken van een structuur vakgebied en de initiële scholing van de spelers, ter voorbereiding van deelname aan de

verschillende organen van de GPEC, om de proeven te volgen en de regels voor invoeren te bespreken.

HOOFDSTUK 8 – EINDBEPALINGEN

Artikel 8.1.: Follow-up van de overeenkomst

De vertegenwoordigers van de Europese Instantie voor Sociaal Overleg van de groep SUEZ (de EISO) worden, door tussenkomst van het bestuur van de EISO, betrokken bij de follow-up van de overeenkomst.

Om redenen van toepassing van de Overeenkomst en met name bij aanpassingen van een van de modaliteiten kunnen extra leden worden betrokken bij deze follow-up.

Artikel 8.2 : Interpretatie en Herziening

Gezien het feit dat deze overeenkomst in verschillende talen zal worden vertaald, is uitsluitend de in het Frans gestelde versie (de getekende versie) rechtsgeldig voor ondertekenende partijen. Kwesties inzake de interpretatie van onderhavige overeenkomst vallen uitsluitend onder bovengenoemde follow-upcommissie.

De overeenkomst kan worden herzien overeenkomstig de toepasselijke bepalingen van de Arbeidswetgeving.

Artikel 8.3: Inwerkingtreding en looptijd van de Overeenkomst

De Overeenkomst zal op de dag na het deponeren bij de Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) (Departementale Afdeling voor Arbeid en Werkgelegenheid) van Parijs en bij de griffie van het Conseil de Prud'hommes (college van lekenrechters voor arbeidszaken) van Parijs in werking treden.

De Overeenkomst is afgesloten voor onbepaalde duur.

Artikel 8.4.: Deponeren van de Overeenkomst

In overeenstemming met het bepaalde in artikel L. 132-10 van de Arbeidswetgeving zal de Overeenkomst worden gedeponerd bij de DDTE van Parijs en bij de griffie van het Conseil de Prud'hommes van Parijs.

Ondertekend in 10 exemplaren,
Parijs, 3 juli 2007,

Voor SUEZ S.A. en dochterondernemingen die aan de voorwaarden, zoals bepaald bij Artikel 1-1 van de Overeenkomst voldoen,

Gérard Mestrallet

Voor het **Europees Vakverbond**

Jan Willem GOUDRIAAN

Voor de **C.F.D.T.**,

Bernard LARRIBAUD

Laurent GROLIER

Voor de **C.F.E-C.G.C.**,

Fabrice AMATHIEU

Joseph CHAPEAU

Voor de **C.F.T.C.**,

Jacky ROUCOUSE

Voor de **C.G.T.**,

Yves MONTOBBIO

François MAMET

Voor de **C.G.T.-F.O.**,

Jean-Luc VIGNON

Voor de **Europese Federatie voor Kaderpersoneel**

Philippe MANGELINCKX,

Voor de **Europese Instantie voor Sociaal Overleg**

De Bestuur

Bernard LARRIBAUD
Secretaris

José BOULANGER
Adjunct secretaris

Henk AALBERS
Adjunct secretaris

Henk HUMMELMAN
Adjunct secretaris

Knut OTTER
Adjunct secretaris

Jordi REQUENA FERRANDO
Adjunct secretaris

Yves MONTOBBIO
Adjunct secretaris

BIJLAGE 1 MOBILITEIT

Artikel 1 Principes

Mobiliteit is gebaseerd op vrijwilligheid. In ieder geval en om alle situaties van mobiliteit te dekken, wordt overplaatsing door de werknemer formeel aanvaard, in principe in de vorm van een nieuwe arbeidsovereenkomst of een toevoegingsclausule.

Artikel 2 Integratiemodaliteiten

- De integratie in de nieuwe functie na een overplaatsing, vindt plaats binnen een termijn van maximaal 3 maanden, behoudens uitzonderingen.
- De datum van inwerkingtreding van de overplaatsing wordt in overleg tussen de twee bedrijven bepaald.
- De medewerker wordt in de nieuwe entiteit geïntegreerd zonder proefperiode. Op verzoek van de werknemer echter en onder voorwaarde van aanvaarding door de entiteit van vertrek en de nieuwe entiteit kan een proefperiode overeengekomen worden.
- De medewerker behoudt:
 1. Zijn intreedatum in een bedrijf van de Groep. Met betrekking tot het aanvullend pensioen kan er sprake zijn van specifieke bepalingen.
 2. De kwalificatie (onder voorbehoud van wijziging bij verandering van collectieve of paritaire arbeidsovereenkomst)
 3. Zijn globale vaste jaarinkomen. Het eventuele variabele deel, premie, bonus, kan onderwerp zijn van onderhandeling.

Als de werknemer echter akkoord gaat, kunnen punt 2 en 3 worden aangepast.

Follow-up van mobiliteit door HR:

De DHR heeft als taak de goede integratie van de werknemers te verifiëren. Zo wordt na 3 maanden na infunctietreding de balans van de overplaatsing opgemaakt, en vervolgens na een jaar om zich te verzekeren van het welslagen ervan.

Bij mislukking van de overplaatsing wordt een gedachtewisseling tussen de twee DHR's georganiseerd om te trachten tot een gezamenlijke oplossing te komen. Een meer diepgaande balans kan worden opgemaakt om andere mogelijkheden te bekijken, zoals heroriëntatie binnen de Groep, aanvullende scholing, enz.

Verder kunnen de werknemer en/of het ontvangende bedrijf, als een aanpassingsperiode is overeen gekomen, een einde maken aan de samenwerking. Terugkeer naar het oorspronkelijke

bedrijf gebeurt naar de oude functie of indien onmogelijk, naar een vergelijkbare functie en onder de initiële financiële voorwaarden. In dit geval wordt de regionale commissie GPEC op de hoogte gesteld.

Artikel 3 *Geografische mobiliteit*

Op het hoogste niveau in elke dochteronderneming wordt een overeenkomst afgesloten over de geografische mobiliteit voor arbeidsovereenkomsten die deze mogelijkheid niet uitsluiten en in naleving van bestaande overeenkomsten en plaatselijke reglementering. Deze overeenkomst omvat minimaal de volgende punten:

- Oriënteringsbezoeken;
- Verhuizing van de werknemer en zijn gezin en bijkomende kosten;
- Vrije dagen voor verhuizing;
- Vergoeding voor verandering van woonplaats;
- Overgangperiode scheiding van het gezin en vergoeding verblijfskosten of dubbele woonplaats;
- Hulp bij het zoeken naar een woning en administratieve stappen;
- Hulp bij het zoeken naar nieuwe werk voor de partner en scholen voor de kinderen.