

<p style="text-align: center;">DINÁMICA SOCIAL DEL GRUPO SUEZ Capítulo "Gestión Preventiva de Empleos y Competencias"</p>

ACUERDO DE GRUPO DE FECHA 3 de julio de 2007,
Llamado en adelante el "**Acuerdo**",

ENTRE

SUEZ S.A., con sede social en el número 16 de la calle de la Ville l'Evêque de París (75008), y sus filiales que llenan las condiciones definidas en el artículo 2-1 del Acuerdo, representadas conjuntamente por Don Gérard Mestrallet en su calidad de Presidente Director General de Suez S.A.,

de una parte,

Y

- **La instancia Europea de Diálogo, representada por su Mesa Directiva**

Y

Las organizaciones sindicales representativas dentro del campo de aplicación del acuerdo, debidamente habilitadas para firmarlo, a saber:

- **La Confederación Europea de Sindicatos**, representada por el Señor Don Jan Willem Goudriaan, Secretario General Adjunto de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos
- **La C.F.D.T.**, representada por los Señores Bernard Larribaud y Laurent Grolier,
- **La C.F.E.-C.G.C.**, representada por los Señores Fabrice Amathieu y Joseph Chapeau,
- **La C.F.T.C.**, representada por el Señor Don Jacky Rouchouse,
- **La C.G.T.**, representada por los Señores Yves Montobbio y François Mamet,
- **La C.G.T.-F.O.**, representada por el Señor Don Jean-Luc Vignon,
- **La Confederación Europea de Cuadros**, representada por el Señor Don Philippe Mangelinckx,

de otra parte,

denominadas de aquí en adelante las "**Partes**".

PREÁMBULO	3
CAPÍTULO 1 PRINCIPIOS GENERALES DE LA GPEC	5
ARTÍCULO 1.1. CAMPO DE APLICACIÓN	5
ARTÍCULO 1.2. MODALIDADES DE APLICACIÓN	5
ARTÍCULO 1.3. CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN	5
ARTÍCULO 1.4. MODALIDAD DE CONCERTACIÓN	5
<i>Artículo 1.4.1. Formación de las partes interesadas</i>	6
<i>Artículo 1.4.2. Concertación en el ámbito europeo</i>	6
<i>Artículo 1.4.3. Concertación en el ámbito de cada país</i>	7
<i>Artículo 1.4.4. Concertación en cada región</i>	7
<i>Artículo 1.4.5. Modo de nombramiento de representantes en los comités GPEC</i>	8
<i>Artículo 1.4.6. Concertación en cada filial (en el límite más elevado de la representación sindical o, en su defecto, de la representación del personal)</i>	8
CAPÍTULO 2 – HERRAMIENTAS DE LA GPEC	8
ARTÍCULO 2.1. ANÁLISIS POR EMPRESA Y POR PAÍS	8
ARTÍCULO 2.2. PROYECCIÓN	8
ARTÍCULO 2.3. INFORMACIÓN SOBRE LAS ACCIONES REALIZADAS.	9
CAPÍTULO 3 – GESTIÓN DEL PERSONAL, DE LAS CONTRATACIONES Y DE LA FORMACIÓN 9	
ARTÍCULO 3.1. GESTIÓN DE LA EVOLUCIÓN PERSONAL SEGÚN CONVENIOS, ACUERDOS Y REGLAMENTACIONES JURÍDICAS VIGENTES EN CADA PAÍS	9
ARTÍCULO 3.2. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	10
ARTÍCULO 3.3. POLÍTICA DE FORMACIÓN	10
ARTÍCULO 3.4. TUTORÍAS	11
CAPÍTULO 4 – MOVILIDAD	11
ARTÍCULO 4.1 MOVILIDAD LIMITADA EXTERNA E INTERNA	11
ARTÍCULO 4.2. MOVILIDAD VOLUNTARIA–DENTRO DEL GRUPO	11
CAPÍTULO 5 – DESARROLLO PERSONAL DE LOS MIEMBROS DE 45 AÑOS Y MÁS	12
ARTÍCULO 5.1.	12
CAPÍTULO 6– TRABAJOS PENOSOS	12
PREÁMBULO: DEFINICIÓN DE TRABAJOS PENOSOS	12
ARTÍCULO 6.1 MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.	13
ARTÍCULO 6.2 ANTICIPACIÓN Y RECONVERSIÓN.....	13
ARTÍCULO 6.3 MEDIDAS CONCRETAS PARA MANTENER EN EL PUESTO DE TRABAJO AL PERSONAL EXPUESTO A TRABAJOS PENOSOS.	13
CAPÍTULO 7 – DISPOSICIONES DIVERSAS	14
ARTÍCULO 7.1. REALIZACIÓN DE EXPERIMENTOS TRANSVERSALES	14
ARTÍCULO 7.2. MEDIOS	14
CAPÍTULO 8 – DISPOSICIONES FINALES	15
ARTÍCULO 8.1. SEGUIMIENTO DEL ACUERDO	15
ARTÍCULO 8.2. : INTERPRETACIÓN Y REVISIÓN	15
ARTÍCULO 8.3. : PUESTA EN VIGOR Y PLAZO DEL ACUERDO	15
ARTÍCULO 8.4. : DEPÓSITO DEL ACUERDO	15
ANEXOS	ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.
ANEXO 1 MOVILIDAD	17
ARTÍCULO 1 PRINCIPIOS	17
ARTÍCULO 2 MODALIDADES DE INTEGRACIÓN.....	17
ARTÍCULO 3 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	18

PREÁMBULO

El presente acuerdo marco europeo define los principios de la aplicación de una Gestión Preventiva del Empleo y de las Competencias (GPEC) en las empresas europeas de SUEZ.

El presente acuerdo no sustituye a los reglamentos, acuerdos o usos y costumbres empresariales vigentes en las empresas de SUEZ que sean más favorables que este texto. En cualquier caso se aplicarán las disposiciones más favorables para el personal.

La GPEC es una reflexión estratégica que se inscribe en el desarrollo de la empresa. Este proyecto de ingeniería de los recursos humanos consiste en concebir, aplicar y controlar las políticas y prácticas destinadas a reducir con anticipación las diferencias entre las necesidades y los recursos de la empresa, tanto desde el punto de vista cuantitativo (personal) como desde el cualitativo (competencias). El proyecto ofrece una doble dimensión: colectiva e individual.

- Su carácter colectivo supone integrar por entero los recursos humanos como una variable estratégica y gestionar los cambios del empleo a medio plazo desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo.

- Su carácter individual implica que cada miembro del personal deberá ser parte activa del mercado y deberá poder elaborar y establecer un proyecto de evolución profesional.

Esto quiere decir que la GPEC tiene que poder asegurar la empleabilidad del personal, sobre todo anticipándose a la evolución de las siguientes actividades:

- oficios con importantes cambios cuantitativos,
- oficios estratégicos: para los que la empresa tiene que garantizar la continuidad de sus conocimientos, experiencia y competencias frente a empresas clientas y proveedoras,
- oficios en tensión: para los que la oferta de mano de obra es reducida en el mercado y oficios que requieren un largo periodo de aprendizaje,
- oficios con una importante evolución de las competencias: actividades cuyas competencias cambian constantemente y que requieren grandes planes de adaptación.
- oficios frágiles debido a cambios estructurales, coyunturales o tecnológicos.

Teniendo en cuenta los cambios del mercado, de las tecnologías, de los productos y de las organizaciones que llevan a las filiales a la necesidad de adaptarse constantemente y, considerando el desarrollo de su política de responsabilidad social de empresa, SUEZ y los/as agentes sociales desean:

- continuar con el desarrollo de una política proactiva de empleo basándose en los cambios previsibles de las actividades,
- anticiparse a las grandes tendencias que estructuran la evolución de las necesidades de las filiales,
- definir los medios que permitan satisfacer constantemente la adecuación de las necesidades a los recursos,
- gestionar de forma preventiva la evolución de la pirámide de edades.

-
- cuidar el mantenimiento de la empleabilidad del personal.

Por todo ello, SUEZ expresa su voluntad de:

- construir un modelo de gestión de las actividades y del empleo tomando como base las mejores prácticas vigentes dentro del Grupo y aplicar una metodología de trabajo común,
- aplicar estos principios en función de los cambios previsibles de los oficios teniendo en cuenta sus perspectivas estratégicas y de programación en el tiempo,
- trabajar con las organizaciones sindicales y con las representaciones del personal,
- sacar el máximo partido de las numerosas implantaciones en los territorios, contribuyendo a constituir perímetros de desarrollo de competencias y de solidaridad entre las unidades.

CAPÍTULO 1 PRINCIPIOS GENERALES DE LA GPEC

Artículo 1.1. Campo de aplicación

El presente acuerdo se aplica a las filiales integradas globalmente en el perímetro de consolidación del Grupo SUEZ en Europa (empresas de integración global)

Artículo 1.2. Modalidades de aplicación

El presente texto constituye un acuerdo de aplicación directa en todas las empresas incluidas en el campo del artículo 1.1 arriba estipulado. Dichas empresas deberán aplicar los principios que se van a enunciar a continuación en un plazo de un año a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo.

Las empresas de SUEZ, en el límite más elevado de la representación sindical o, en su defecto, de la representación del personal, podrán realizar negociaciones o concertaciones para completar y adaptar el contenido a la iniciativa, sea de la dirección, sea de las organizaciones sindicales o, en su defecto, de las instancias representativas del personal (Comité de empresa, Consejo de empresa o equivalente) en el mismo plazo de un año a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo.

Artículo 1.3. Contenido de la información

La Dirección de la empresa hará cada año una presentación ante las instancias representantes del personal sobre el marco económico en el que se lleva a cabo la actividad de la empresa, sobre su estrategia, sobre todo en lo concerniente al volumen de la actividad del sector, a la posición de su principal competencia y al desarrollo potencial de sus mercados. Deberá presentar una exposición sobre los efectos previsibles de estos elementos de información en el empleo y en las remuneraciones.

Si así lo exigen las disposiciones nacionales, esta información podrá dar lugar a la recogida formalizada de la opinión de las representaciones del personal.

En este sentido, en el ámbito de la IED y del comité del grupo francés se transmitirá una información sobre la aplicación de la GPEC dentro de las filiales (ver artículo 1.2 arriba estipulado).

Artículo 1.4. Modalidad de concertación

El trabajo común con las organizaciones sindicales y con las instancias representativas del personal quedará garantizado en el marco de sus prerrogativas legales y a través de reuniones de intercambio organizadas de forma concreta, si fuera necesario.

Las reuniones convocadas por la dirección ser remunerarán como tiempo de trabajo. Los posibles gastos de desplazamiento y de alojamiento correrán a cargo del empleador.

En cualquier caso no se cuestionarán las prerrogativas legales de las organizaciones sindicales ni de las instancias representativas del personal por cambios en las políticas o en los medios definidos por el presente acuerdo.

Suez, basándose en los Comités GPEC y en la Dirección, aplicará los medios de evaluación y las medidas encaminadas a anticiparse a los cambios cuantitativos y cualitativos previsibles de los oficios (crecimiento/reducción), sean cuales sean los motivos de estos cambios: tecnologías, mercados, estrategia.

La cooperación entre todas las partes interesadas es fundamental para el éxito de una evolución profesional.

Artículo 1.4.1. Formación de las partes interesadas

Un proyecto de GPEC se basa en la adopción de un léxico común que permita a todas las partes interesadas trabajar con definiciones compartidas.

Para garantizar al máximo el éxito de este proyecto se llevará a cabo de forma prioritaria una labor de formación e información entre las partes interesadas de la GPEC, sobre todo en las filiales, para los equipos dedicados a la negociación y al seguimiento (dirección, representantes del personal).

La Dirección de SUEZ garantiza los medios necesarios para que la formación de los representantes del personal se realice por países, en concertación con las organizaciones sindicales representativas en la IED. Esta formación tendrá como base el presente acuerdo y el léxico común previsto al efecto.

Esta disposición no es óbice alguno a las acciones de formación concretas realizadas por las organizaciones sindicales para sus representantes.

Artículo 1.4.2. Concertación en el ámbito europeo

Se ha instituido un comité GPEC. Es una estructura de reflexión prospectiva, de intercambio y de información, que asegurará el seguimiento transnacional.

Se reúne con carácter ordinario 2 veces al año.

La representación del personal se constituirá por un miembro de cada país cuando éste tenga como mínimo dos business units. Esta representación se completará con una persona por cada 10.000 miembros del personal en los países con una plantilla superior a 10.000 personas.

Sus principales áreas de acción son:

- anticiparse a las grandes tendencias industriales, pudiendo recurrir, en caso de necesidad, a expertos externos.
- anticiparse a los cambios sociales relacionados con los proyectos industriales, organizativos y tecnológicos más importantes del Grupo,
- supervisar la evolución de la clasificación de las actividades
- continuar, en este sentido, la aplicación y los resultados de las diferentes acciones realizadas por cada país.

La Dirección General de SUEZ presentará una vez al año a la IED la estrategia en conformidad con el artículo 1.3 del presente acuerdo, además de un informe sintetizado sobre las acciones llevadas a cabo por cada país, en las diferentes filiales y regiones europeas.

El Comité GPEC hará valer en este sentido sus análisis y preocupaciones sobre la situación y la evolución de las actividades y el empleo en SUEZ.

Artículo 1.4.3. Concertación en el ámbito de cada país

Se establecerá un Comité GPEC en cuanto haya dos filiales o más en el país.

Más allá de las acciones desarrolladas en el ámbito europeo, esta instancia tendrá sobre todo por objeto ser una observadora que deberá:

- seguir la evolución de las actividades y de las competencias y de sus efectos en el empleo por región.
- determinar las posibles pasarelas entre actividades
- hacer evolucionar las regiones según la densidad de la presencia de las empresas del Grupo
- anticiparse a las actividades asegurando los itinerarios profesionales
- determinar las pistas de formación relacionadas con los cambios de las actividades

Una vez al año se presentará una información sobre la aplicación de las estrategias en las diferentes filiales de SUEZ y de sus posibles efectos en el empleo.

Este comité se reúne con carácter ordinario 2 veces al año.

La representación del personal estará constituida por una persona por cada 4.000 miembros del personal del país.

Artículo 1.4.4. Concertación en cada región

Una región equivale a una zona geográfica de un país que tenga al menos dos filiales.

Estas regiones deberán definirse en concertación con el Comité GPEC del país teniendo en cuenta los criterios geográficos de cada región (montaña, llanura, etc.) y de los criterios culturales o lingüísticos que permitan dentro de lo posible beneficiarse de una movilidad sin estar obligado a mudarse.

En cada una de ellas se nombrará a un coordinador regional SUEZ. Su labor consistirá en hacer de enlace sobre la cuestión de la GPEC entre las diferentes entidades de SUEZ presentes en la región.

Además reunirá dos veces al año, en sesión ordinaria y bajo su iniciativa, un comité GPEC regional.

Artículo 1.4.5. Modo de nombramiento de representantes en los comités GPEC

Los nombramientos por parte de las organizaciones sindicales o, en su defecto, por las representaciones del personal, deberán tener en cuenta una representación equitativa por rama y por país para el comité GPEC europeo, por rama y por filial para el comité GPEC del país y por filial para el comité GPEC de cada región, además de los equilibrios sindicales.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) se encargará de las eventuales decisiones en los nombramientos.

En caso de ausencia de representantes, los suplentes podrán ser elegidos siguiendo las mismas reglas.

Artículo 1.4.6. Concertación en cada filial (en el límite más elevado de la representación sindical o, en su defecto, de la representación del personal)

Con el objeto de dar un trato equitativo a las empresas, sea cual sea su rama o su nacionalidad, las organizaciones sindicales o, en su defecto, las instancias representativas del personal, tendrán la posibilidad de iniciar negociaciones con la dirección de cada filial tomando como base mínima el presente acuerdo marco.

Sin cuestionar las prerrogativas legales de las instancias representativas del personal, el contenido de las negociaciones se podrá adaptar a la realidad de la filial.

Cada filial deberá definir el calendario de información y/o de consulta conforme al artículo 1.3 del presente acuerdo para tener una perspectiva de los cambios producidos en las actividades y en las organizaciones y, sobre todo, en la concertación de las formas de aplicación de las herramientas necesarias.

CAPÍTULO 2 – HERRAMIENTAS DE LA GPEC

Artículo 2.1. Análisis por empresa y por país

Se realizará un análisis por filial que recoja:

- La clasificación de actividades y competencias según un modelo SUEZ que se deberá definir (cualitativo y cuantitativo)
- El censo de los recursos según la clasificación de actividades, precisando sobre todo las edades, la antigüedad, el género y los lugares de trabajo.
- Las herramientas de gestión de RR.HH.
- Las prácticas

Artículo 2.2. Proyección

Basándose en el análisis previsto en el artículo 2.1 del presente acuerdo, las herramientas deberán permitir un análisis proyectivo que tendrá en cuenta el envejecimiento de la población y los efectos de la facturación y de las hipótesis estratégicas y económicas.

Estos elementos serán el objeto de un reporting en las instancias, tal como se define en el artículo 1.4 del presente acuerdo.

Artículo 2.3. Información sobre las acciones realizadas.

Para seguir la evolución de las carreras profesionales, de la formación, de la contratación, de las tutorías y de los movimientos internos desarrollados en el capítulo 3 del presente acuerdo, las diferentes instancias definidas en el artículo 1.4 del mismo serán informadas sobre las acciones realizadas y sobre las previsiones.

Se implantarán herramientas de seguimiento para tener en cuenta la información que se va a transmitir, como las categorías socioprofesionales, las actividades, los lugares geográficos, el número de personas contratadas o el número de movimientos, los tipos de contratos.

CAPÍTULO 3 – GESTIÓN DEL PERSONAL, DE LAS CONTRATACIONES Y DE LA FORMACIÓN

SUEZ continúa y amplía un proyecto destinado a cuidar de la empleabilidad del personal durante toda su carrera profesional respetando la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades. SUEZ pone todo de su parte para garantizar la continuidad del empleo del personal, incluso cuando se presentan dificultades.

Artículo 3.1. Gestión del desarrollo personal según convenios, acuerdos y reglamentaciones jurídicas vigentes en cada país

Paralelamente a los planes de empleo, la gestión de carreras profesionales debe contribuir a:

- aportar respuestas para las necesidades de adaptación del empleo a los proyectos de empresa, a los cambios de las actividades y a las aspiraciones del personal,
- ofrecer al personal oportunidades de mejora que favorezcan su desarrollo profesional,
- permitir la reconversión en caso necesario.

Se deberá tener en cuenta el desarrollo de cada miembro del personal.

Para ello habrá que reflexionar sobre las herramientas y las prácticas vigentes, mejorando los contenidos para que en cada país se pueda crear una base común.

Esta gestión se apoyará sobre todo en el desarrollo y en la implantación de las siguientes herramientas:

- Comunicación y publicación (con medios que se deberán precisar) de los puestos disponibles y de los oficios futuros para favorecer el análisis individual del itinerario profesional,
- Entrevista sobre los deseos de desarrollo personal con la que, de forma regular y en ocasiones especiales, cada miembro del personal pueda plantearse el desarrollo de sus competencias,
- Balance de carreras profesionales,
- Formación profesional,

-
- Validación de la experiencia,
 - Licencias para cursos de formación.

Artículo 3.2. Política de contratación

Cuando se prevé la disponibilidad de un puesto (vacante por algún cambio interno, por la marcha de alguna persona o por la creación de un puesto), la dirección y los/as responsables de RR.HH. que contraten deberán dar prioridad a candidaturas internas del Grupo, siempre y cuando reúnan las competencias y la adecuación al puesto, sea de forma inmediata, sea después de una adaptación.

Los puestos disponibles se publicarán en la plataforma accesible mediante la intranet de SUEZ, en su sitio de Internet o por otros medios que se deberán precisar.

Estos puestos estarán reservados de forma prioritaria al personal de SUEZ durante un periodo de 3 semanas.

En la contratación se respetará la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación, cuidando del equilibrio de la pirámide de edad, contratando sobre todo a personas jóvenes y velando por la transferencia de competencias.

La confrontación de la estructura de la pirámide de edad con la necesidad de perpetuar ciertas competencias puede conducir a acciones concretas. El Grupo se empeñará especialmente en:

- desarrollar la acogida de jóvenes y la adquisición de nuevas competencias mediante una política concreta de contratación,
- lograr el proceso de integración interna o externa del personal joven en el Grupo mediante acciones de seguimiento que impliquen al miembro de la dirección que haya contratado y a la Dirección de RR.HH. durante la fase de acogida (permitir que la persona pueda aprovechar todos los elementos para desarrollar bien su trabajo) y durante la de integración (evaluar la adecuación de competencias, el logro de objetivos, las adaptaciones necesarias),
- organizar la transferencia de competencias mediante acciones de formación interna o externa, o bien de tutorías, apoyándose en los conocimientos de las personas más experimentadas,
- prever un periodo de superposición con el/la titular del puesto en caso de cambio voluntario.

Artículo 3.3. Política de formación

Las políticas plurianuales de formación profesional y los presupuestos asociados deberán tener en cuenta objetivos a corto y medio plazo previstos por la GPEC, sobre todo para las actividades previstas como preámbulo del presente acuerdo, para el personal senior y para el aprendiz.

Para obtener posibles medios complementarios de financiación (de SUEZ, entre sucursales o entre business units, exteriores) y anticipar, para una mayor versatilidad del personal, se

planificarán itinerarios de formación de varios años en conformidad con las normativas nacionales.

Artículo 3.4. Tutorías

Para la correcta organización de la transferencia de competencias, en particular entre generaciones, los miembros voluntarios del personal podrán ejercer de tutores/as. Esta labor se deberá preparar con una formación específica, sobre todo pedagógica.

Las tutorías se establecerán en cada entidad después de negociar con los y las agentes sociales. Estas negociaciones deberán tratar de que cada tutor/a tenga a su cargo un número razonable de personas, acorde con las distintas actividades.

CAPÍTULO 4 – MOVILIDAD

- En algunas filiales existen disposiciones sobre las formas de tratar la movilidad.
- Con el presente acuerdo se anexa un acuerdo marco europeo de movilidad destinado a aportar una base mínima para todo el personal.
- Se aplicarán las disposiciones más favorables para el personal.

Artículo 4.1 Movilidad obligatoria externa e interna

Una parte fundamental de la GPEC se basa en la anticipación de los riesgos relacionados con los problemas económicos y con la gestión del grupo y de las empresas que lo componen con el fin de realizar las acciones preventivas necesarias.

Los Comités de GPEC discutirán por tanto los riesgos eventuales que podrían surgir en caso de pérdida potencial de contratos, de riesgo económico o de anteproyecto de reorganización. Para poder garantizar la mayor sinceridad en las conversaciones, los miembros de los Comités GPEC están obligados a mantener la confidencialidad de estas cuestiones frente al exterior.

Cuando se demuestre la existencia de un riesgo, las instancias representativas habituales (Comités de institución y Comité o Consejo de empresa) recibirán comunicación en las formas reglamentarias así como la propuesta de un acuerdo de método adaptado a las circunstancias, que prevea la plena movilización de la solidaridad del Grupo apoyada por una reunión extraordinaria del Comité GPEC en cuestión.

Se pondrán en marcha todos los medios posibles para ofrecer recolocaciones internas en el Grupo o, en caso de tener sentido, compromisos específicos de vuelta al puesto de trabajo original.

Artículo 4.2. Movilidad voluntaria –dentro del Grupo

La movilidad dentro del Grupo se basa en cuatro tipos de evolución profesional y geográfica bien determinados:

- paso a un cargo de la misma naturaleza,

-
- paso a un cargo semejante gracias a una adaptación de competencias,
 - cambio por una reconversión profesional individual,
 - cambio individual en el marco de un programa colectivo de reconversión profesional.

Para favorecer estos cambios se ha desarrollado un acompañamiento en las empresas que tiene por objeto:

- buscar los puestos disponibles,
- determinar qué competencias necesitan adaptación o formación,
- crear el plan de adaptación y/o formación necesario,
- preparar al personal para la entrevista que tendrá que hacer si se acepta su candidatura,
- comprobar si se cuenta con los medios necesarios para que la integración en el nuevo cargo sea un éxito.

En el anexo 1 se detallan las formas de movilidad dentro del Grupo.

CAPÍTULO 5 – DESARROLLO PERSONAL DE LOS MIEMBROS DE 45 AÑOS Y MÁS

Artículo 5.1.

Suez prestará una atención especial a la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades para el personal de más de 45 años, sobre todo en cuanto a contratación, remuneración, promoción y conservación de la carrera profesional.

Más concretamente tendrán:

- un balance de carrera profesional,
- un programa de adaptación y de acompañamiento,
- destinos provisionales en cargos y actividades accesibles para desarrollar su empleabilidad.

CAPÍTULO 6– TRABAJOS PENOSOS

PREÁMBULO: definición de trabajos penosos

Un trabajo penoso supone exigencias físicas o psíquicas que requieren de la persona un esfuerzo constante de adaptación y que deja un rastro continuado, identificable e irreversible en su salud.

La variedad de situaciones laborales y de criterios de penosidad dificultan la elección de indicadores.

Esta elección se deberá hacer en el Comité Directivo de Salud y Seguridad, quien propondrá a los comités GPEC las definiciones de trabajos penosos teniendo especialmente en cuenta las condiciones climáticas, geográficas, normativas o específicas. Estas propuestas, que se podrán apoyar en las aportaciones de personas expertas (en ergonomía, medicina del trabajo, etc.), se deberán dar en el plazo de un año a partir de la firma del presente acuerdo. Este proyecto se apoyará especialmente en las propuestas de los comités de higiene y de seguridad o equivalentes, así como en las de los comités de salud y seguridad. En este sentido se podrían organizar reuniones concretas del Comité Directivo de Salud y Seguridad.

En general, los criterios que determinen los efectos irreversibles de la penosidad podrían ser:

- una esperanza de vida reducida
- una esperanza de vida alterada por una incapacidad provocada por el trabajo
- una fragilidad agravada ante accidentes o enfermedades
- un daño contra la integridad física o mental

Los objetivos de este proyecto deben contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo, a la reconversión del personal mediante la formación profesional y a medidas concretas para la gestión del final de la carrera profesional.

Artículo 6.1 Mejora de las condiciones laborales.

Los comités de higiene, seguridad y condiciones laborales o equivalentes transmiten al Comité Directivo de Salud y Seguridad sus recomendaciones en cuanto a mejora de las condiciones laborales.

Artículo 6.2 Anticipación y reconversión

El personal que ejerza trabajos penosos se beneficiará de un dispositivo reforzado de acompañamiento y de prevención en la evolución de los puestos de trabajo y de las competencias, con la condición de que tengan una antigüedad mínima de 2 años en la empresa.

Por supuesto que estas disposiciones no son obstáculos, sino que tratan de completar los principios de gestión anticipada de las carreras profesionales previstas en el presente acuerdo

Artículo 6.3 Medidas concretas para mantener en el puesto de trabajo al personal expuesto a trabajos penosos.

Se pueden prever varias medidas según la exposición del personal a factores de penosidad, sobre todo el acondicionamiento del puesto de trabajo (tutoría) o las reconversiones profesionales.

En cuanto a las acciones preventivas, se podría tomar una serie de medidas como:

- un balance de carrera profesional,
- un programa de adaptación y de acompañamiento, que podría tener dispositivos de ahorro proporcionales a la exposición a la penosidad y a la intensidad de dicha penosidad. Estos dispositivos deberían contribuir a mantener la empleabilidad del personal abriendo derechos específicos a la formación profesional o a vacaciones.
- destinos provisionales en cargos y actividades accesibles para desarrollar su empleabilidad.

CAPÍTULO 7 – DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 7.1. Realización de experimentos transversales

Para coordinar y validar la aplicación del presente acuerdo se llevarán a cabo dos operaciones piloto en regiones por determinar, en Francia y en Bélgica.

El objetivo es validar la armonización de las herramientas que puedan ser comunes, la participación de los protagonistas (formación e información común) y, llegado el caso, mejorar o enmendar el presente acuerdo.

En cualquier caso, las partes convienen en hacer un balance del presente acuerdo y de los experimentos realizados al cabo de dos años.

Artículo 7.2. Medios

La aplicación de este acuerdo estará acompañada por medios adecuados:

- Nombramiento por parte de SUEZ de los miembros de la coordinación regional, dando prioridad a la implantación de experimentos transversales.
- Medios internos de SUEZ para la definición de las clasificaciones de actividades, la participación en los dispositivos de formación, la elaboración de estadísticas de actividades y la implantación de las diferentes herramientas.
- Medios destinados a las organizaciones sindicales y a las representaciones del personal para que participen en la elaboración del dispositivo de actividad y del de formación inicial de las partes interesadas, para que preparen y participen en las diferentes instancias de GPEC, para que sigan los experimentos y para que discutan las modalidades de implantación.

CAPÍTULO 8 – DISPOSICIONES FINALES

Artículo 8.1. *Seguimiento del acuerdo*

Los representantes de la Instancia Europea de Diálogo del Grupo SUEZ (la “IED”) estarán asociados, por intermedio de su Mesa Directiva, al seguimiento del acuerdo.

Para las necesidades de aplicación del acuerdo y en especial en caso de ajuste de cualquiera de sus modalidades, podrán asociarse miembros adicionales a dicho seguimiento.

Artículo 8.2. : *Interpretación y revisión*

Habida cuenta de la traducción en varios idiomas que se hará de este texto, tan sólo la versión redactada en idioma francés (versión firmada) será fehaciente entre las partes firmantes. Las cuestiones de interpretación relativas al presente acuerdo serán referidas únicamente al Comité de Seguimiento anteriormente mencionado.

El Acuerdo puede revisarse de conformidad con las disposiciones aplicables del Código del Trabajo.

Artículo 8.3. : *Puesta en vigor y plazo del acuerdo*

El Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su depósito en la DDTE de París y en la secretaría del Conseil de Prud’hommes de París.

El Acuerdo se celebra por un plazo indeterminado.

Artículo 8.4. : *Depósito del acuerdo*

De conformidad con las disposiciones del artículo L. 132-10 del Código del Trabajo, el Acuerdo se depositará en la Dirección departamental del trabajo y del empleo (“DDTE”) de París y en la Secretaría del Conseil des Prud’hommes de París.

Firmado en diez (10) ejemplares

Por SUEZ S.A. y sus filiales que llenan las condiciones definidas en el artículo 2-1 del Acuerdo,
Gérard Mestrallet

Por la **Confederación Europea de Sindicatos**

Jan Willem Goudriaan

Por la **C.F.D.T.** ,

Bernard Larribaud

Laurent Grolier

Por la **C.F.E-C.G.C.**,

Fabrice Amathieu

Joseph Chapeau

Por la **C.F.T.C.**,

Jacky Rouchouse

Por la **C.G.T.**,

Yves Montobbio

François Mamet

Por la **C.G.T.-F.O.**,

Jean-Luc Vignon

Por la **Confédération Européenne des Cadres**

Philippe Mangelinckx,

Por la Instancia Europea de Diálogo

La Mesa Directiva

Bernard Larribaud
Secretario

José Boulanger
Secretario Adjunto

Henk Aalbers
Secretario Adjunto

Henk Hummelman
Secretario Adjunto

Knut Otter
Secretario Adjunto

Jordi Requena Ferrando
Secretario Adjunto

Yves Montobbio
Secretario Adjunto

ANEXO 1 MOVILIDAD

Artículo 1 Principios

La movilidad es voluntaria. En cualquier caso y con el objeto de cubrir todas las situaciones de movilidad, será objeto de una aceptación formal de la persona, en principio en forma de nuevo contrato de trabajo o de modificación del existente.

Artículo 2 Modalidades de integración

- la integración en el nuevo puesto tras el cambio se producirá en un plazo máximo de 3 meses, salvo determinadas excepciones.
- la fecha efectiva del traslado se determinará de común acuerdo entre las dos empresas.
- la persona se integrará en su nueva entidad sin periodo de prueba. Sin embargo, si la persona lo pide y si las entidades de origen y de acogida lo aceptan, se podría acordar un periodo de adaptación.
- El miembro del personal conserva:
 1. Su fecha de entrada en una empresa del Grupo. En cuanto a la jubilación suplementaria, pueden existir disposiciones específicas.
 2. Su cualificación (con la condición de mejora en caso de cambio de convenio colectivo o paritario)
 3. Su remuneración fija global anual. La posible parte variable (prima, bonificaciones, etc.) será objeto de negociación.

No obstante, si la persona está de acuerdo, se podrán modificar los puntos 2 y 3.

Seguimiento de la movilidad por la línea de RR.HH.:

La Dirección de RR.HH. tiene por objeto la buena integración del personal. En un plazo de 3 meses a partir de la toma en funciones y después, al cabo de un año, se hará un balance del cambio para asegurarse de su éxito.

En caso de fracasar el cambio, se organizará un intercambio de impresiones entre las dos direcciones de RR.HH. para tratar de llegar de común acuerdo a una solución. Se podría prever un balance más profundo para explorar otras pistas, como una reorientación dentro del Grupo, una formación complementaria, etc.

Por otra parte, si existiera un periodo de adaptación, la persona o la empresa de acogida pueden poner un plazo a su colaboración. La vuelta a la empresa de origen sería al antiguo puesto o, en su defecto, a un puesto similar y en las condiciones económicas iniciales. En caso de ser así se informaría al Comité regional GPEC.

Artículo 3 Movilidad geográfica

Se podrá negociar un acuerdo de movilidad geográfica en el más alto nivel de cada filial para los contratos laborales que no excluyan esta posibilidad y respetando los acuerdos ya existentes y las reglamentaciones locales. Tratará como mínimo las siguientes medidas:

- Viajes de reconocimiento;
- Traslado del miembro del personal y de su familia y gastos complementarios;
- Permiso por traslado;
- Dieta por traslado del lugar de residencia;
- Periodo transitorio de separación familiar y asunción de gastos de alojamiento o de doble domicilio;
- Ayuda en la búsqueda de vivienda y en los trámites administrativos;
- Ayuda en la búsqueda de empleo del cónyuge y en la escolarización de los/as hijos/as.