

14 novembre 2001

**ACCORD RELATIF**  
**AU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN**  
**DE GAZ DE FRANCE**

## **LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN DE GAZ DE FRANCE**

### **Préambule :**

La politique de croissance externe de Gaz de France en fait, aujourd'hui, un groupe international exerçant ses activités multi-énergies et multi-services sur des marchés concurrentiels d'un bout à l'autre de la chaîne gazière, dans le respect des principes et droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (liberté syndicale et reconnaissance du droit à la négociation collective).

Parce que la direction et les représentants des salariés considèrent que le dialogue social est un des fondements de sa réussite économique, le groupe tient à accompagner son développement par la mise en place d'instances permettant ce dialogue entre direction et représentants des salariés des sociétés du groupe.

L'Europe, élargie aux pays candidats, est le lieu prioritaire dans lequel il entend concrétiser cette volonté en prenant appui sur les lois et pratiques transnationales et notamment sur la directive européenne relative aux Comités d'Entreprise Européens et sa transposition dans les différentes législations des pays de l'Union (en France loi n° 96-985 du 12 novembre 1996).

Dans cet espace géographique, les signataires du présent accord ont l'ambition de faire du CEE une instance d'information et de consultation où direction et représentants des salariés chercheront à assurer à la fois l'efficacité des entreprises du groupe et la prise en compte des intérêts de leurs salariés. Ils expriment leur conviction que, dans les domaines de compétence du CEE, le dialogue social peut accroître la pertinence et l'efficacité des décisions de la direction en permettant aux représentants des salariés d'en connaître et comprendre les raisons, ainsi que de faire des propositions pour les compléter ou les améliorer. Ils veulent ainsi associer développement du groupe et progrès des conditions matérielles et morales des salariés. Ils attacheront un soin particulier aux questions concernant l'emploi.

Les signataires veulent aussi faire du CEE un des moyens d'afficher et de partager l'éthique de Gaz de France et ses valeurs de service public, notamment sur l'exercice de la solidarité et l'accès à l'énergie pour les clients en situation difficile. Ils entendent ainsi favoriser l'émergence d'une identité forte combinant la diversité des cultures des sociétés du Groupe et l'ambition commune de travailler au progrès économique et social en Europe.

### **Article 1 : OBJET DE L'ACCORD :**

Le comité d'entreprise européen (CEE) est une instance d'information et de consultation des représentants des salariés sur des questions qui concernent l'ensemble du groupe (entreprise dominante et filiales). Il est également consulté sur les questions transnationales dans les champs de compétences définis ci-après. Sont considérés comme transnationaux, en plus des sujets concernant deux établissements ou sociétés implantés dans deux pays différents, les sujets concernant une filiale située hors de France et dont la restructuration relève d'une décision de l'entreprise dominante, ou est une conséquence directe de l'une des orientations prises par le groupe.

En l'absence actuelle d'un comité de groupe français, en France, le CEE est compétent dès lors que l'entreprise dominante et une filiale française sont concernées.

Le CEE a pour but d'améliorer l'information des salariés de l'ensemble des entreprises relevant du périmètre du groupe GAZ DE FRANCE.

Conformément au principe de subsidiarité, le CEE ne se substitue pas aux instances consultatives du personnel propre à chaque entreprise et à chaque pays, qui conservent l'intégralité de leurs attributions.

Le présent accord a pour objet de définir le périmètre, l'information, la consultation, la composition, le fonctionnement et les moyens du CEE.

## **Article 2 : PERIMETRE DU GROUPE GAZ DE FRANCE :**

Le présent accord concerne l'entreprise dominante, ses filiales françaises, ses filiales des pays européens (Union Européenne, Espace économique européen, Pays candidats à l'Union). La liste de ces pays, à la date de la signature, figure en annexe du présent accord. Elle est modifiée en fonction des évolutions du groupe.

Dans cet espace géographique, il concerne les entreprises sur lesquelles GAZ DE FRANCE exerce une influence dominante au sens de l'article premier de la loi de transposition française.

Ainsi, font partie du périmètre du groupe, les entreprises détenues à au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations entre ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique, et que GAZ DE FRANCE y exerce une influence dominante.

*“ L'existence de l'influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :*

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;*
- ou dispose de la majorité des voix attachées au parts émises par une autre entreprise ;*
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise ”.*

Le périmètre ainsi défini, fera l'objet d'un examen semestriel afin de tenir compte des évolutions intervenues au sein du groupe et de procéder aux ajustements nécessaires. A cet effet, la situation des sociétés sera analysée en application des critères ci-dessus.

Concernant les participations (10 à 50 %) n'entrant pas dans le périmètre du groupe, le secrétariat et un représentant de la direction pourront néanmoins examiner leur situation concrète au regard des éléments suivants :

- 
- le nombre de dirigeants directement issus de l'entreprise dominante,
- l'importance de ses activités relevant ou ayant trait à la production, au transport, à la distribution ou aux services associés,
- le souhait des salariés,

afin de leur permettre, sous réserve de l'accord du Président et de la majorité des représentants des salariés du CEE, de disposer d'un auditeur lors des séances pour tous les points de l'ordre du jour concernant l'ensemble du groupe ou leur société.

### **Article 3 : L'INFORMATION DU CEE :**

Les membres du CEE bénéficient en continu des informations relatives à la vie du groupe et aux stratégies économique, financière, et sociale du groupe au niveau européen.

Pour ce faire, la direction apporte, en temps voulu, aux représentants des salariés les informations leur permettant de comprendre les objectifs poursuivis et les stratégies mises en œuvre, d'évaluer leur incidence, d'apprécier les résultats obtenus, et d'assurer le suivi des questions relevant des compétences du CEE.

Le contenu de ces informations porte notamment sur :

- la structure du groupe et son évolution,
- le contenu du contrat de groupe avec l'Etat français,
- la situation économique et financière du groupe (y compris la présentation des comptes consolidés des investissements et des budgets),
- l'évolution de l'ensemble des activités et son incidence sur l'emploi au sein du groupe,
- les caractéristiques sociales relatives à l'ensemble du groupe.

Le Président peut également transmettre au CEE toute information qu'il juge utile sur la stratégie du groupe au niveau mondial.

Ces informations et leurs conséquences sociales pourront donner lieu à débat.

Sans préjudice des obligations d'informations d'autres instances, le secrétariat du CEE est tenu informé entre deux séances, sans délai, de toute évolution des structures et des orientations stratégiques du groupe.

Sans préjudice des dispositions de l'article 4-3, la direction se réserve le droit de différer la diffusion de certaines informations susceptibles de nuire gravement à ses intérêts stratégiques. Quand elle sera à même de les diffuser, le CEE sera également informé des raisons du différé.

### **Article 4 : LA CONSULTATION DU CEE :**

4-1) La consultation du CEE s'entend d'un débat sur un sujet relevant de ses compétences. Cette consultation peut donner lieu à un avis.

Elle implique que le CEE dispose d'informations précises, écrites et pertinentes sur les sujets à l'ordre du jour. Ces informations sont diffusées conformément à l'article 7-4.

Elle est mise en œuvre dans les conditions et domaines définis ci-après.

4-2) Le CEE est obligatoirement consulté, préalablement à leur mise en œuvre, sur les orientations du groupe en matière :

- de politique de recherche et de développement,
- de nouveaux process industriels, de choix technologiques et méthode de travail,
- de politique d'environnement,
- de missions d'intérêt général,
- d'égalité professionnelle,
- de politique de la formation,
- de politique de la prévention et de sécurité, de conditions de travail, d'hygiène et de santé,

- de politique sociale du groupe en matière de restructurations,
- de politique de mobilité.

Le débat sur ces orientations doit permettre l'expression de l'avis des représentants des salariés et des réponses de la direction.

4-3) Dans le cas d'événements exceptionnels nationaux ou transnationaux (tels que définis à l'article 1) ayant des implications susceptibles d'affecter gravement l'intérêt des salariés du groupe (par exemple délocalisations, fusions ou fermetures d'entreprises ou d'établissements, licenciements collectifs...), le CEE est réuni à la demande du secrétaire en session extraordinaire. Il est alors consulté dans un délai suffisant pour que les éléments du débat ou l'avis du CEE puissent être intégrés au processus de décision. Par ailleurs, l'avis du CEE donne lieu à une réponse motivée de la direction.

4-4) Le CEE est en outre consulté sur tout sujet faisant l'objet d'un accord entre le président et le secrétariat.

#### **Article 5 : L'EXPRESSION DU CEE-GAZ DE FRANCE ET L'INFORMATION DES SALARIES :**

5-1) Le CEE constitue un lieu où ses membres sont libres d'exprimer leurs vues et opinions sur l'ensemble de ses domaines d'intervention.

5-2) Des groupes de travail ad-hoc et non permanents, dont les membres sont des représentants de l'instance, peuvent être constitués. Le groupe de travail ainsi constitué peut éventuellement se faire assister de personnalités compétentes, salariées du groupe ou externes à celui-ci. La constitution de ces groupes de travail, de même que la désignation des personnalités externes au groupe, se font à l'initiative commune du Président et des représentants des salariés.

5-3) Les débats menés au sein du CEE, ainsi que ses avis, font l'objet d'une information large et rapide auprès des salariés du groupe.

Cette information est réalisée et diffusée selon les pratiques propres à chaque entreprise du groupe.

Le Secrétariat et les membres du CEE disposent de moyens pour diffuser, sous leur responsabilité, l'information aux salariés du groupe.

#### **5-4) Expertises :**

Dans le cadre des compétences du CEE, les représentants des salariés peuvent :

- décider une expertise des comptes consolidés, réalisée par un expert de leur choix.
- convenir avec le Président de l'engagement de tout autre expertise.
- décider, à leur seule initiative et à la majorité des voix, de faire procéder à une expertise sur des questions relevant des domaines de consultation du CEE.

Les modalités de financement de ces expertises sont prévues à l'article 7-6.

## Article 6 : LA COMPOSITION DU CEE :

### 6-1) Les membres titulaires :

Le CEE est composé du Président de l'entreprise dominante, ainsi que de représentants des salariés des sociétés du groupe, eux mêmes salariés de ces sociétés.

Pour la première année, le nombre des membres titulaires du CEE représentant les salariés et leur répartition s'effectuent comme suit ( cf. annexe jointe) :

- chaque pays représenté dans le périmètre du groupe donne lieu à la désignation d'un membre de droit, représentant des salariés de toutes les entreprises du groupe implantées dans ce pays, si le nombre de ces salariés est supérieur à 50.
- dans chaque pays, les salariés des entreprises du groupe sont représentés, par tranches d'effectif, de la manière suivante :
  - de 1000 à 1999 : 1 membre,
  - de 2000 à 3999 : 2 membres,
  - de 4000 à 5999 : 3 membres,
  - de 6000 à 7999 : 4 membres,
  - de 8000 à 9999 : 5 membres,
  - à partir de 10 000 : 1 membre supplémentaire par tranche de 2500 salariés.

### 6-2) Les membres suppléants :

Chaque membre titulaire du CEE dispose d'un suppléant. Celui-ci ne participe aux séances préparatoire, plénière et de restitution qu'en l'absence du titulaire.

Lorsqu'il remplace le titulaire, le suppléant dispose des mêmes droits et devoirs que le membre titulaire.

Il est systématiquement destinataire des mêmes documents et informations que le titulaire, et peut participer aux actions de formation prévues pour les membres titulaires du CEE.

Le crédit d'heures défini à l'article 8-3 permet des réunions entre le titulaire et son suppléant.

### 6-3) Les personnes invitées :

les personnes invitées par le CEE, à titre consultatif , sont :

- Les auditeurs, dans les conditions fixées à l'article 2.
- A titre permanent, un représentant de chaque fédération européenne, EMCEF et EPSU.
- Avec l'accord du Président, les représentants des salariés peuvent se faire assister en séance d'une ou plusieurs personnalités compétentes.

### 6-4) Désignation des membres :

Pour les salariés des entreprises ou établissements implantés en France, les organisations syndicales représentatives au plan national désignent leurs membres parmi leurs élus, leurs représentants

syndicaux dans l'entreprise ou tout salarié d'une des sociétés du groupe, mandaté par une organisation syndicale pour occuper un siège qui lui revient.

Durant la première année de fonctionnement du CEE, les sièges des représentants français sont répartis proportionnellement à la représentativité des organisations syndicales mesurées lors des dernières élections de représentativité dans l'entreprise mère, selon des règles convenues entre les organisations syndicales.

**Les représentants des salariés** des entreprises ou établissements compris dans le périmètre et situés hors de France sont désignés ou élus selon les règles de la loi de transposition de chaque pays, ou, à défaut, selon les règles ou usages de représentation en vigueur dans ces pays.

#### 6-5) Durée du mandat :

Sous réserve des dispositions de l'article 6-6, la durée du mandat est fixée à 3 ans.

#### 6-6) Modification de la représentation :

Les modifications de la représentation des salariés, liées aux évolutions du groupe, interviennent conformément aux dispositions de l'article 2 sur le périmètre.

Tous les 6 mois, la représentation des salariés au CEE, définie à l'article 6-1, est ajustée en fonction des évolutions du périmètre défini à l'article 2.

Le mandat de membre du CEE cesse automatiquement lorsque la société à laquelle appartient le représentant sort du périmètre du groupe.

Il en est de même lorsque le représentant perd son mandat électif ou syndical. Dans ce dernier cas, le membre sortant est remplacé selon les règles de désignation prévues par l'article 6-4.

### **Article 7 : FONCTIONNEMENT ET MOYENS :**

#### 7-1) Présidence :

Le CEE est présidé par le Président de l'entreprise dominante lors de la présentation des comptes consolidés et en cas d'événements exceptionnels.

Il peut se faire représenter lors des autres séances, par un Président suppléant qu'il aura désigné pour la durée du mandat.

Le Président du CEE peut se faire accompagner de responsables du groupe en fonction de l'ordre du jour.

#### 7-2) Secrétariat :

##### *7-2-1) Composition et rôle du secrétariat :*

Le secrétariat est composé d'un secrétaire et de 8 secrétaires adjoints conformément à la répartition fixée en annexe.

Le Secrétaire et les secrétaires adjoints sont choisis parmi les membres titulaires du CEE.

Le Secrétaire représente le CEE pour l'accomplissement de tous les actes liés à la personnalité civile dont bénéficie le Comité.

Le secrétariat est chargé de coordonner l'activité et le suivi du CEE entre les séances et de préparer les réunions. Il est également chargé du suivi des expertises mentionnées à l'article 5-4, en lien avec la Direction pour celles décidées en commun.

Le secrétariat exerce une mission de coordination permanente entre la direction et les membres du CEE représentant les salariés sur les questions relatives au fonctionnement du CEE.

#### *7-2-2) Désignation du secrétariat :*

Le secrétariat est composé de 9 membres, un Secrétaire et 8 Secrétaires adjoints.

Le Secrétaire est élu pour la durée de son mandat de membre du CEE (3 ans) à la majorité des voix par les représentants des salariés au CEE.

En cas d'égalité de voix pour le poste de Secrétaire, celui-ci revient à l'organisation syndicale représentant le plus grand nombre de salariés au sein du groupe.

Les représentants des salariés français désignent 5 secrétaires adjoints, un par organisation syndicale représentée.

Les représentants des salariés des autres nationalités du groupe désignent 3 Secrétaires adjoints. En cas de désaccord, ceux-ci sont issus des 3 pays dans lesquels le groupe emploie les effectifs salariés les plus importants.

L'ensemble des représentants des salariés entérine par un vote à la majorité absolue la liste des 8 Secrétaires adjoints ainsi constituée.

#### 7-3) Réunions :

Sauf événement exceptionnel, le CEE se réunit au minimum 2 fois par an en séance plénière, sur convocation du Secrétaire, en accord avec le Président.

Le Secrétaire et le Président du CEE peuvent convenir d'une ou plusieurs séances complémentaires.

En outre, le CEE est réuni de droit, dans un délai de 6 semaines si la majorité des membres représentants les salariés en font la demande.

Les réunions se déroulent sur une journée. Le cas échéant, elles peuvent être prolongées d'une journée, en fonction de l'ordre du jour.

Les représentants des salariés tiennent une réunion préparatoire la veille de la réunion plénière, et une réunion de synthèse le lendemain.

#### 7-4) Ordre du jour :

Le Président et le Secrétaire déterminent conjointement l'ordre du jour.

A défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le Président.



Toutefois, la demande d'inscription d'un point à l'ordre du jour, formulée par la majorité des représentants des salariés doit être retenue.

L'ordre du jour, ainsi que l'ensemble des documents nécessaires à l'information du CEE sont adressés aux membres titulaires, et aux suppléants, un mois avant chaque séance ordinaire, ou dans les plus brefs délais s'il s'agit d'une séance tenue à l'occasion de circonstances exceptionnelles

L'ensemble des documents est envoyé en français et dans la langue de chaque pays représenté.

#### 7-5) Procès - verbal de séance :

Les séances plénières font l'objet d'un procès - verbal rédigé par le secrétariat sous la responsabilité du secrétaire.

Le Procès - verbal reprend les principaux éléments des débats, positions et avis exprimés par toutes les parties. Un projet de procès - verbal est diffusé aux participants dans le mois qui suit chaque séance. Le document définitif, approuvé à la séance suivante, est signé par le Président et le Secrétaire puis diffusé dans les sociétés et unités du groupe par le secrétariat.

#### 7-6) Budget et frais de fonctionnement :

L'ensemble des frais afférents à la tenue des réunions prévues aux articles 7-3 et 4-3 est à la charge du groupe (traduction et diffusion des documents préparatoires et procès verbaux de séance, frais de transport et d'hébergement des représentants des salariés et des personnes invitées prévues à l'article 6-3).

Est également à la charge du Groupe la formation des titulaires et des suppléants du CEE, définie à l'article 8-4.

En plus des réunions du secrétariat intervenant à l'occasion de la tenue des séances plénières du CEE, la direction du groupe prend à sa charge les frais afférents à la tenue de 4 réunions supplémentaires de secrétariat par an. Le secrétariat dispose en permanence d'un local équipé (informatique, télécommunications). La direction assure le soutien logistique du secrétariat.

Les frais relatifs au fonctionnement des groupes de travail définis à l'article 5-2, ainsi que les frais d'expertise des comptes consolidés, et ceux des expertises décidées avec l'accord du Président (article 5-4) sont à la charge du Groupe.

Enfin, pour la première année de fonctionnement du CEE, un budget de 54 000 euros est accordé au secrétariat pour les expertises mentionnées à l'avant dernier alinéa de l'article 5-4.

### **ARTICLE 8 : STATUT ET MOYENS DES MEMBRES TITULAIRES ET SUPPLEANTS :**

#### 8-1) Clause de protection des représentants des salariés au CEE :

Les représentants des salariés au CEE jouissent de la même protection et des mêmes garanties que celles prévues pour les salariés élus de l'entreprise dominante, sauf dispositions plus favorables dans le pays dans lequel ils travaillent.

#### 8-2) Moyens matériels des membres :

L'ensemble des membres titulaires, et suppléants, bénéficie des moyens informatiques et de télécommunication nécessaires à l'exercice de leur mandat.

### 8-3) Crédit d'heures :

En plus du temps passé dans chaque réunion préparatoire, plénière et de synthèse du CEE, les membres titulaires du CEE disposent chacun d'un crédit d'heures annuel de 90 heures (hors délai de route). Ce crédit peut être réparti entre le membre titulaire et son suppléant.

Chaque membre du Secrétariat du CEE dispose en outre d'un crédit annuel de 120 heures (hors délai de route). Ce crédit couvre l'ensemble des activités du secrétariat.

### 8-4) Formation des membres du CEE :

Chaque membre (titulaire et suppléant) du CEE dispose de 5 jours de formation par an. Indépendamment de celle-ci, une formation linguistique (français ou anglais) sera dispensée à chaque membre du CEE, selon la politique de développement des compétences linguistiques dans le groupe.

### 8-5) Droit de circulation :

Les membres du CEE ont accès aux entreprises comprises dans le périmètre du groupe, afin de rencontrer, dans leurs locaux, les représentants élus du personnel ou les représentants syndicaux. Ils peuvent visiter les sites de ces entreprises avec l'accord préalable du chef d'entreprise concerné. Les frais de déplacement (transport et hébergement) correspondant à ces voyages sont pris en charge par la direction dans la limite de 30 allers-retours par an.

Lorsqu'un membre du CEE représente plusieurs entreprises ou une entreprise composée de plusieurs établissements dans un même pays, il lui est reconnu le droit de consulter les salariés et de leur rendre compte de son mandat sur site. Ce droit fait l'objet d'un accord négocié avec les directions des entreprises concernées.

### 8-6) Obligation de discrétion :

Les membres du CEE, le(s) expert(s) qui les assistent, ainsi que les auditeurs, sont tenus conformément aux dispositions de l'article L. 432-7 du code du travail, au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations de nature confidentielles données comme telles par la direction. Cette obligation ne disparaît pas avec la perte du mandat.

### **Article 9 : DUREE, REVISION, DENONCIATION :**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il est renouvelable par tacite reconduction par périodes de 3 ans.

A tout moment l'accord pourra être révisé en vue de l'adapter, notamment si des événements tels que l'évolution du périmètre ou des évolutions du contexte légal ou réglementaire, ont pour effet de perturber l'équilibre général de l'accord.

En tout état de cause, un bilan de son application sera effectué au bout d'un an, en vue d'étudier l'opportunité d'éventuelles adaptations.

L'accord de révision doit être signé par le Président de l'entreprise dominante d'une part, par la majorité des membres du CEE représentant les salariés d'autre part.

A l'issue de la période initiale des 3 ans, l'accord pourra être dénoncé à tout moment par le Président de l'entreprise dominante ou par la majorité des membres du CEE représentant les salariés.

La dénonciation sera notifiée à l'autre partie par lettre(s) recommandée(s) avec accusé de réception. L'accord cessera alors de produire effet à l'expiration d'un délai de préavis de 6 mois.

Dans le mois qui suit la notification de la dénonciation, le Président de l'instance convoquera les membres du CEE tels que désignés à l'article 64 à une première séance de négociation en vue d'élaborer un nouvel accord.

Si au terme du délai de préavis de 6 mois, les parties ne sont pas parvenues à un accord, le président et la majorité des membres du CEE représentant les salariés pourront convenir de proroger les effets de l'accord initial pendant une durée maximum de 1 an.

**Article 10 : DEPOT :**

Le présent accord sera traduit pour chaque membre dans la langue du pays qu'il représente. Toutefois, seule la version rédigée en langue française fera foi entre les parties.

Le présent accord est régi par la loi française. Le siège du Comité d'entreprise européen de GAZ DE FRANCE est situé au 23, rue Philibert Delorme, 75840 Paris cedex 17.

En cas de litige, le différent sera porté devant la juridiction française.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'entreprise dominante auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

---

**Le 14 novembre 2001, les sous - signés, représentants des salariés du Groupe Gaz de France dans le groupe spécial de négociation sont favorables à la mise en place du Comité d'entreprise européen de Gaz de France sur la base du présent accord :**

Joël Da Silva (France CGT)

Christophe Quarez (France CFDT)

Laurence Salomé (France CGT-FO)

Martine Feuillerat (France CGT)

Gérard Simonin (France CGT-FO)

Vincent Gerrer (France CGT)

~~Michel Morillo (France CFE CGT)~~

Jean-Pierre Grihon (France CGT)

Ludo Briffoz (Belgique)

Christophe Moumard (France CGT)

Dan D'Hoore (Pays-Bas)

Serge Terrier (France CGT) remplacé

Dénes Horvath (Hongrie VdSz )

Bernard Calbrix (France CFDT)

Annerose Kubeile (Allemagne IG BCE)

André Canovas (France CFDT)

Leslie Mansfield (Grande-Bretagne)

Luca Perrucci (Italie CISL)

**Le présent accord est signé par :**

**Le Président de Gaz de France : Pierre Gadonneix**

**Les Fédérations Syndicales suivantes :**

FNME - CGT représentée par Denis Cohen

FCE – CFDT représentée par Patrick Pierron

FNME – FO représentée par Jean-François Le Jeune

~~CFE – CGC représentée par Jean-Yves Roure~~

CFTC représentée par Pierre-Jean Coulon

EMCEF représentée Jean-Pierre Klapuch

EPSU représentée par Jan-Willem Goudriaan

IG Bergbau Chemie Energy représentée par Annerose Kubeile

CISL représentée par Luca Perrucci

Federation of the Chemical, Energy and General Workers' Unions (VdSz) représentée par Gyula Szücs