

EUROPESE OVEREENKOMST
VAN DE GROEP GDF SUEZ
INZAKE GELIJKE BEHANDELING OP HET WERK
VAN VROUWEN EN MANNEN

TUSSEN

GDF SUEZ S.A., waarvan het hoofdkantoor is gevestigd te 1 place Samuel de Champlain, La Défense (92930), en zijn dochterondernemingen die voldoen aan het bepaalde in artikel 2 van de Overeenkomst, gezamenlijk vertegenwoordigd door de heer Gérard Mestrallet in zijn functie van Algemeen Directeur van GDF SUEZ S.A.,

enerzijds,

EN

anderzijds,

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

Inleiding

Na de ondertekening van de mondiale overeenkomst inzake de fundamentele rechten, sociale dialoog en duurzame ontwikkeling willen GDF SUEZ en de Europese sociale partners hun sociale dialoog op het gebied van de sociale verantwoordelijkheid verder ontwikkelen, en met name de gelijke behandeling op het werk van vrouwen en mannen.

Het beleid op het gebied van sociale verantwoordelijkheid beantwoordt aan een behoefte aan solidariteit en aan goed HR-beheer. De bevordering van gelijke kansen, gelijke behandeling en diversiteit van de werknemers voor GDF SUEZ is een belangrijke zaak.

We herbevestigen dat:

- de gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een fundamenteel mensenrecht, dat is erkend zowel op internationaal als communautair niveau;
- de gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een van de vijf waarden waarop de Europese Unie zich baseert en die op al haar activiteiten¹ moeten worden toegepast;
- dat het Handvest van de Fundamentele Rechten² deze gelijkheid onderstreept en elke genderdiscriminatie verbiedt.

En erkennen dat:

- dat het communautair en nationaal recht elke genderdiscriminatie verbiedt en de gelijke behandeling bevordert op het werk, waaronder de gelijke beloning van mannen en vrouwen bij equivalent werk of bij equivalente waarde;
- GDF SUEZ en de vakbondsorganisaties zich ertoe verbindt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in te voeren op elk niveau van de onderneming.

Dit heeft aanleiding gegeven tot een groter aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, tot een garantie voor een betere opleiding en de vermindering van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

¹ Artikelen 2 en 3 van het Verdrag van de Europese Unie, artikel 8 van het Verdrag over de werking van de Europese Unie.

² Artikel 23

Maar vinden het spijtig dat:

- de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in vele sectoren nog altijd bestaan;
- dat op de arbeidsmarkt vrouwen nog altijd oververtegenwoordigd zijn in de minder goed betaalde sectoren en ondervertegenwoordigd in beslissingnemende functies.³

De partijen komen bijgevolg overeen dat het nodig is om nieuwe maatregelen te nemen, zoals de communautaire strategie m.b.t. de gelijkheid van mannen en vrouwen 2010-2015 dat aangeeft, meer bepaald voor wat betreft de loongelijkheid en de toegang van vrouwen tot beslissingnemende functies.

Het beleid gelijke behandeling op het werk van vrouwen en mannen berust op twee belangrijke punten:

- bestrijding van discriminatie om gelijke kansen en gelijke kansen te realiseren;
- de mixiteit bevorderen als bron van rijkdom voor het bedrijf.

Gelijke behandeling op het werk dient de economische en sociale performance en de cohesie van de groep en draagt bovendien bij aan de ontwikkeling van de mentaliteit van de burgermaatschappij.

Als speler in het leven van werknemers, klanten en leveranciers moet GDF SUEZ krachtig en duidelijk stelling nemen voor gelijke kansen voor iedereen en dit principe ook concreet toepassen, wat het bedrijf aantrekkelijker maakt en voor sterkere binding zorgt met alle stakeholders.

Met deze overeenkomst hebben GDF SUEZ en de ondertekenende vakbonden de ambitie om verder te gaan dan de nationale en Europese wetgevingen

³ Voor de gehele Europese Unie bedragen de uurloonverschillen tussen mannen en vrouwen 17,4% (bron Eurostat)

ARTIKEL 1 – Onderwerp van de overeenkomst

Gelijkheid op het werk tussen vrouwen en mannen:

- is een preoccupatie en een verbintenis van een bedrijf die verwijzen naar kwesties van jurisprudentie, levensstijl, werkorganisatie en beleid inzake professionele ontwikkeling (waaronder de evaluatie van de competenties);
- is eveneens een bekommernis voor de sociale partners wat een sociale dialoog nodig maakt over dit thema;
- integreert alle thema's over de bestrijding van discriminatie, meer bepaald de loongelijkheid, en ziet erop toe dat het zogenaamde glazen plafond⁴ verdwijnt ten gunste van een loopbaanontwikkeling voor vrouwen gelijk aan die van mannen, uitsluitend rekening houdend met hun professionele competenties;
- zet de groep aan tot nadenken over de organisatie en de flexibiliteit van het werk ter bevordering van de balans tussen werk en privé-leven van de werknemers zonder de ontwikkeling van de performance van de bedrijven waaruit de groep bestaat uit het oog te verliezen.

Het onderwerp van onderhavige overeenkomst is het vastleggen van de voorwaarden om de onjuiste verschillen te reduceren, daar waar ze bestaan, en te komen tot:

- gelijke kansen van vrouwen en mannen,
- gelijke beloning voor vrouwen en mannen, rekening houdend met alle loonelementen en bij identieke werkomstandigheden,
- een betere balans tussen werk en privé-leven voor zowel vrouwen als mannen.

De groep GDF SUEZ verplicht zich in dit opzicht om de mentaliteit en het gedrag te veranderen.

De groep stimuleert alle filialen om te zorgen dat hun personeelsbestand een afspiegeling is van de verschillende componenten van het bedrijf om een grote diversiteit mogelijk te maken. Bijvoorbeeld de vrouwen, die, ondanks dat ze een groeiende plaats op de arbeidsmarkt innemen, onvoldoende zijn vertegenwoordigd op alle niveaus van de onderneming. De partijen komen overeen samen actie te ondernemen met de diverse hefboomen genoemd in

⁴ Alle onzichtbare barrières door vooroordelen en stereotypen en de functioneringswijzen van de organisaties die de carrière van vrouwen kunnen afremmen

onderhavige overeenkomst om de gevestigde mening te veranderen en gelijke behandeling op het werk tussen vrouwen en mannen in de groep te bevorderen.

De diversiteit van de landen vertegenwoordigd in de Europese perimeter van GDF SUEZ is een opportunity en een verrijking voor de bevestiging van de verbintenissen van de groep. Rekening houden met de culturele, sociale, economische en reglementaire verschillen vergt een gerichte, pragmatische benadering van de uitvoering van de verbintenissen.

ARTIKEL 2 – Toepassingsfeer van de overeenkomst

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op het bedrijf GDF SUEZ SA evenals op alle dochterondernemingen die volledig tot de consolidatieperimeter van GDF SUEZ behoren of die voor meer dan 50% in handen van GDF SUEZ zijn, onder voorbehoud van de naleving van het criterium van de dominante invloed van de Europese Unie en de EFTA (Europese Vrijhandelsvereniging).

Deze overeenkomst zal ook worden verspreid in de dochterondernemingen die zich bevinden in de kandidaat-landen tot de Europese Unie die de bepalingen zullen moeten respecteren bij hun toetreding tot de Europese Unie. Indien een vakbondsorganisatie van de onderneming het vraagt, moet evenwel een vergadering georganiseerd worden met de Directie van de onderneming om te praten over de eventuele vrijwillige toepassing van deze overeenkomst in de betrokken ondernemingen.

ARTIKEL 3 – Actieplan en verbintenissen

3.1 Actieplan

Elk bedrijf met meer dan 300 werknemers moet een actieplan opstellen met de thematiek van onderhavige overeenkomst in de 12 maanden na ondertekening van de overeenkomst en met nauwkeurige doelstellingen. Dit plan zal het voorwerp van overleg uitmaken in de commissie waarin de sociale partners van de betrokken ondernemingen worden samengebracht (vakbondsvertegenwoordigers en/of ondernemingsraad volgens de van kracht zijnde reglementering in het desbetreffende land), voor de toepassing ervan.

Jaarlijks zal samen met de commissie, zoals hierboven vermeld, op basis van de indicatoren beschreven in bijlage 2, een actieplan worden opgesteld en zal er een analyse worden gemaakt van de behaalde doelstellingen. De sociale partners zullen acties kunnen voorstellen om de voorgestelde doelstellingen te behalen en eventueel ook aanpassingen kunnen doorvoeren, indien nodig.

.Natuurlijk wijzigen onderhavige bepalingen de strengere nationale regelgeving of conventionele bepalingen niet, als ze bestaan.

Ondernemingen van meer dan 150 werknemers en minder dan 300 werknemers moeten de bepalingen van dit artikel toepassen binnen een termijn van 24 maand na ondertekening van de overeenkomst.

3.2 Verbintenissen om de mentaliteit en het gedrag te veranderen

De verantwoordelijkheid voor het respecteren van het principe van beroepsgelijkheid tussen mannen en vrouwen ligt bij de onderneming.

Het welslagen van dit beleid weliswaar, loopt voornamelijk via ontwikkeling van de mentaliteit en het gedrag van iedereen (directie, managers, HR, personeelsvertegenwoordigers en werknemers) inzake de plaats van mannen en vrouwen op het werk en in het privé-leven. Een regelmatige constructieve dialoog op alle niveaus bevordert de hierboven beschreven evoluties en zal ervoor zorgen dat de doelstellingen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen volledig geïntegreerd worden in alle collectieve overeenkomsten, zowel op het niveau van de groep als in de filialen.

De groep ondersteunt innoverende initiatieven ter verbetering van de oriëntatie op school en professioneel ten gunste van vrouwen.

3.3 Communicatie / implicatie van het management

De groep verplicht zich onderhavige overeenkomst door te geven aan:

- alle werknemers om ze bewust te maken van de kwestie van gelijke behandeling op het werk;
- managers van de filialen die vallen onder het werkgebied beschreven in artikel 2, om ze te mobiliseren voor de toepassing van deze overeenkomst en meer bepaald aan de HR netwerken in de betrokken landen. De Groep verbindt er zich om de trainingen voor

gelijkheid van kansen verder te zetten en te ontwikkelen met inbegrip van de trainingen m.b.t. de beroepsgelijkheid tussen mannen en vrouwen;

- de vertegenwoordigers van het personeel en van de vakbondsorganisaties van de filialen die vallen onder het werkgebied beschreven in artikel 2;
- er zal een Europees lanceringsseminar georganiseerd worden binnen de 6 maanden na ondertekening van onderhavige overeenkomst, samen met de Europese federaties. Dit seminar zal de sociale partners, het management en de vertegenwoordigers van de functie human resources van de betrokken ondernemingen samenbrengen.

ARTIKEL 4 – Het waarborgen van de gelijke kansen bij de aanwerving

Werving is een van de hefboomen die een grotere mixiteit van arbeidsplaatsen bevordert, een bron van dynamiek voor de bedrijven. Overigens is de toename van de wervingsbehoefte in verband met de verwachte demografische ontwikkelingen (pensionering van de babyboomers) een opportunity om de mixiteit te versterken.

Op 31.12.2011 vertegenwoordigen de vrouwen 19,1%⁵ van het personeelsbestand met gevoelige verschillen al naar gelang het land, de vakgebieden en de beroepscategorieën.

GDF SUEZ verplicht zich de functies beschikbaar voor vrouwen te diversifiëren en de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen in alle vakgebieden van de Groep te stimuleren. Met name de aanwezigheid van vrouwen in de technische vakgebieden wordt bevorderd en de vakgebieden waar veel vrouwen werken worden op hun beurt gevaloriseerd en aantrekkelijk gemaakt voor mannen zowel als vrouwen.

De groep wenst het deeltijds leren school/onderneming te bevorderen wat ook een vector kan zijn ter bevordering van de mixiteit.

De groep en zijn entiteiten dragen er zorg voor dat de vrouwen in de groep een actieve rol spelen in de acties voor valorisatie van de vakgebieden bij jongeren.

Bovendien verplicht de groep zich in het kader van het wervingsproces tot de volgende principes:

⁵ Sociale reporting van de Groep Wereld

- bijzondere aandacht voor de bewoording van vacature-advertenties (systematische vermelding M/V). Het opstellen van vacature-advertenties mag geen ontwikkeling van stereotypes over de vakgebieden of hun veronderstelde karakteristieken inhouden (beschikbaarheid, mobiliteit);
- het plan en de voorwaarden bestemd voor externe wervers omvatten de eisen van de groep inzake gelijkheid op het werk, met name de presentatie van ten minste een vrouwelijke kandidaat, waarvan de kwalificaties overeen komen met de functies op de lijst die aan het filiaal wordt voorgelegd;
- de groep verplicht zich zorg te dragen voor verificatie van het niet-discriminerende karakter van het wervingsproces en in desbetreffend geval, het corrigeren ervan. Hierbij herinnert GDF SUEZ eraan dat de wervingscriteria moeten zijn gebaseerd op diploma's, competentie, kwalificaties en ervaring. Bijgevolg kan geen enkel persoon worden geweigerd op en dat geslacht, uiterlijk, sociale of culturele herkomst, naam, woon- of geboorteplaats, handicap, politieke of religieuze overtuiging, sexuele geaardheid, lidmaatschap aan een vakbond of deelname aan vakbondsactiviteiten, niet van invloed mogen zijn.
- De zwangerschap van een vrouw (echte of vermoedelijke zwangerschap) kan geen reden zijn tot wervingsweigering, het is voor de groep verboden om elke informatie met betrekking tot de zwangerschap van de vrouw in kwestie te onderzoeken.
- Het principe van het Europese recht wordt herinnerd, waarbij het beginsel van gelijkheid niet belet dat maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten voordele van het ondervertegenwoordigde geslacht, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning (artikel 23 van het handvest voor basisrechten van de Europese Unie).

Doelstelling groep: een percentage vrouwen werven groter of gelijk aan 30% van het geworven personeel in vaste dienst per jaar tegen 31.12.2015⁶ overeenkomstig het Europese principe dat hierboven is aangegeven.

⁶ Sociale reporting groep Wereld

ARTIKEL 5 – Een gelijke loopbaanevolutie voor mannen en vrouwen

De groep verbindt er zich toe om het traject van vrouwen tijdens hun gehele loopbaan beter te begeleiden, om de toegang tot alle verantwoordelijkheidsniveaus van het bedrijf te bevorderen en het doel van pariteit tussen mannen en vrouwen te bereiken.

De groep verplicht zich de vrijwillige interne mobiliteit te gebruiken om de mixiteit van de arbeidsplaatsen te verbeteren en de doorstroommogelijkheden tussen de vakgebieden te versoepelen.

De groep verbindt er zich toe om de begeleiding van vrouwen tijdens en na terugkeer van zwangerschapsverlof (net zoals aan de mannen en vrouwen in adoptieverlof). Voor het vertrek met verlof ontmoet de manager de werknemer(neemster) om zijn/haar vertrek voor te bereiden en een tijdelijke vervanging te organiseren. Bij terugkeer zal de manager opnieuw de werknemer(neemster) ontmoeten om ham/haar een synthese te maken van de meest belangrijke gebeurtenissen tijdens zijn/haar afwezigheid en een uitwisseling over zijn/haar terugkeer in de activiteit. Al naargelang de duur van de afwezigheid, zal er, indien nodig, een beroepsbilan worden gemaakt. Deze principes zijn ook van toepassing bij ouderschapsverlof.

De groep zal de nodige maatregelen nemen, zodat zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven, zouden kunnen genieten van een tijdelijke aanpassing van hun werkomstandigheden (meer bepaald bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen) en/of van hun werktijden wanneer deze een risico vormen voor hun veiligheid of hun gezondheid.

Op het einde van het zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof of adoptieverlof, heeft de werknemer het recht om zijn/haar job terug in te vullen of een gelijkaardige functie uit te oefenen tegen voorwaarden die voor hem/haar niet minder gunstig zijn en te genieten van elke verbetering in de werkomstandigheden waarop hij/zij recht zou hebben gehad tijdens zijn/haar afwezigheid.

De Groep zal erover waken dat het criterium gelijkheid tussen mannen en vrouwen in aanmerking komt bij de verbetering van de werkvoorwaarden en de werkplaats (bijvoorbeeld voor de persoonlijke beschermingsmiddelen, werkkledij, etc.). De werkplaatsen moeten aangepast zijn voor zowel mannen als vrouwen. De gezondheidsevaluaties en de veiligheids- en risicoanalyses dienen rekening te houden met het probleem man-vrouw en er moet steeds een specifieke analyse worden gemaakt van de incidentie van bepaalde werkomstandigheden op vrouwen.

GDF SUEZ moedigt vrouwen in directiefuncties, met inbegrip van de beslissingsorganen zoals de Raad van Bestuur aan en meer in het algemeen in managementfuncties.

Doelstelling groep: minstens 25% vrouwen in een kaderfunctie in vaste dienst in verhouding tot het totale kaderpersoneel op 31 december 2015⁷ overeenkomstig het Europese principe dat werd herinnerd in artikel 4.

ARTIKEL 6 - Gelijke voorwaarden in de toegang tot de beroepsopleiding

De groep verplicht zich prioritaire aandacht te besteden aan de vakscholing van vrouwen als motor voor de loopbaanontwikkeling.

De omstandigheden voor gelijke toegang tot de vakscholing moet binnen elke dochteronderneming zijn gegarandeerd. De deelnamepercentages van vrouwen aan de opleidingen zal worden geanalyseerd en vergeleken met het percentage vrouwen in de desbetreffende beroepscategorie. Deze analyse wordt opgenomen in de opvolging voorzien in artikel 3.1.

ARTIKEL 7 - Aanmoedigen van vrouwennetwerken en mentoring

Om de toegang tot de hoogste verantwoordelijkheidsniveaus te versoepelen en het 'glazen plafond' te breken, ontwikkelt de groep vrouwennetwerken en stelt geleidelijk aan een mentoringsysteem⁸ in. Vrouwen die een directiefunctie bekleden, worden aangemoedigd om hun ervaringen te delen met studenten op scholen en universiteiten.

⁷ Sociale verslaglegging groep Wereld

⁸ Mentoring verbindt een **mentor**, een vertrouwenspersoon, man of vrouw, met een brede, gevarieerde ervaring met een **gementoreerde**. De mentor begeleidt, helpt en motiveert de gementoreerde door hem/haar op proactieve wijze zijn bedrijfservaring en zijn knowhow over te brengen.

ARTIKEL 8 – Personeelsvertegenwoordiging

De ondertekenende vakbondsorganisaties verplichten zich te streven naar minimale mixiteit voor wat betreft vrouwen in de betreffende dochteronderneming in de representatieve organen van het personeel en de vakbondsorganisaties.

Dit baseert zich ook op de erkenning door de Directie van het belang van de sociale dialoog en van de rol van de sociale partners (representatieve organen van het personeel en van de vakbondsorganisaties).

Doel: om de deelname van vrouwen op het hoogste vertegenwoordigingsniveau aan te moedigen, verbinden de ondertekenende vakbondsorganisaties zich ertoe om de grootste inspanningen te leveren zodat het percentage vrouwen dient bij de vernieuwing van de ambtstermijnen van de EOR tenminste gelijk zou zijn aan het aandeel van de vrouwen in het personeelsbestand van elk land op 31.12.2012.

ARTIKEL 9 – Gelijke beloning bij gelijke prestatie en competentie

Een gelijke beloning van mannen en vrouwen op het werk, gebaseerd op het basisloon, de beloning verbonden met de resultaten en andere voordelen is een belangrijke factor voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in een onderneming, die gevolgen heeft op het pensioen en het evenwicht tussen beroepsleven/privéleven.

Een transparant beloningssysteem, dat van toepassing is op alle personeelsleden, zorgt voor positieve signalen voor de waarden en de werkmethoden binnen de onderneming. Een rechtvaardig en niet discriminerend systeem weerspiegelt een goede managerpraktijk en draagt efficiënt bij tot het behalen van de commerciële doeleinden en moedigen een maximale productiviteit aan bij alle werknemers .

De eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse discriminerende praktijken moeten worden opgespoord en in desbetreffend geval afgeschaft.

Op basis van de beschikbare gegevens, verbinden de ondernemingen van de Groep zich ertoe om de volgende punten te realiseren.

9.1 Geleidelijk beheer van eventuele verschillen

De groep streeft naar gelijke beloning voor vrouwen en mannen en deze te verduurzamen. De entiteiten van de perimeter bepaald in artikel 2 verplichten zich alles in het werk te stellen om de geconstateerde verschillen in beloning bij gelijke competentie en verantwoordelijkheidsniveaus voor hetzelfde werk weg te werken of een werk van dezelfde waarde.

Deze verbintenis maakt deel uit van het actieplan beschreven in artikel 3.1.

Nieuwe werving dient perfecte gelijke beloning na te leven van vrouwen en mannen met gelijk competentie en gelijke functie of van dezelfde waarde.

Indien er een individueel verschil van loon zou worden vastgesteld, zal dit binnen een maximale termijn van 3 maanden en in desbetreffend geval, met terugwerkende kracht, moeten worden behandeld.

9.2 Neutraliseren van zwangerschapsperiodes voor individuele loonsverhoging en variabel deel

GDF SUEZ verbindt zich erop toe te zien dat het opnemen van zwangerschapsverlof geen nadelige gevolgen heeft voor de beloning of loopbaanontwikkeling van de betreffende vrouwen.

Daarom zien de HR directies erop toe dat de zwangerschapsverloven geen negatieve invloed hebben op de individuele loonsverhoging en de vaststelling van het variabel deel van de beloning.

9.3 Beheer werknemers in deeltijd

Bijzondere aandacht wordt geschonken aan de beloning van werknemers in deeltijd, in meerderheid vrouwen, om te zorgen dat deze werknemers een vergelijkbare ontwikkeling doormaken als werknemers in voltijd.

De kandidatuur van werknemers in deeltijd die zich kandidaat zouden stellen voor voltijdse jobs, zal het voorwerp uitmaken van een grondig onderzoek.

ARTIKEL 10 – Een beter evenwicht tussen werken en het privé leven

Een evenwicht zoeken tussen beroepsleven en privéleven is niet iets dan enkel van toepassing is op vrouwen. Mannelijke werknemers die een grotere rol willen spelen in het gezin, ervaren soms weerstand binnen de onderneming, zowel vanwege de directie als vanwege de eigen collega's.

De groep zet zich in om voor een betere aansluiting van het werk op het privéleven voor zijn werknemers. Deze doelstelling wordt met name bereikt via beraad over de organisatiemodaliteiten van het werk en een innoverend beleid ter verbetering van de kwaliteit van leven op het werk.

Beleid en acties die daarop zijn gericht, moeten aan de behoeften van de werknemers worden aangepast, in de wetenschap dat zij een leven lang blijven variëren, en dat lange en/of onregelmatige werktijden een belemmering vormen voor een harmonieus samengaan van werk en privé-leven. De arbeidsomstandigheden moeten worden aangepast opdat de werknemers kunnen voldoen aan hun verplichtingen jegens ouders of kinderen, of aan hun burgerplicht ...

Om de gelijkheid van toegang tot dit evenwicht tussen werk en privé-leven mogelijk te maken wordt ouderschaps⁹- en/of vaderschapsverlof beschouwd als een normale en wenselijke zaak op alle niveaus van de onderneming.

De ondernemingen moeten zich in overleg met hun sociale partners beraden om er zorg voor te dragen dat geen enkele bepaling in de arbeidsovereenkomst bijdraagt aan het idee dat alleen de vrouw de zorg draagt voor het gezin.

Cultureel gezien is het van belang de mentaliteit om te buigen dat het ouderschap een zaak is van zowel mannen als vrouwen.

Bij de opvolging voorzien in artikel 3.1, zal men waken over de toepassing van de principes en het stimuleren van de initiatieven om ouderschapsondersteuning te ontwikkelen. Anderzijds, zal er op Europees niveau een studie worden gerealiseerd om de bestaande reglementeringen met betrekking tot ouderschapsverloven in elk van de landen van de Europese landen te onderzoeken. Deze studie zal binnen de 6 maanden na ondertekening van

⁹ Overeenkomstig de Europese Richtlijn 2010/18/UE van de Raad van 08/03/2010 met betrekking tot het ouderschapsverlof.

onderhavige overeenkomst op Europees niveau, voorzien in artikel 14, worden overgemaakt, met de bedoeling om het te bespreken tijdens de jaarlijkse follow-up vergadering van onderhavig akkoord.

ARTIKEL 11 – Preventie ongewenste seksuele handelingen op het werk

De Groep herhaalt dat misplaatst gedrag met seksuele connotatie, of een ander seksueel getint gedrag dat de waardigheid van de vrouw en de man op het werk aantast, is tegengesteld aan het principe van gelijke behandeling. Deze principes worden herhaald in het raam van het Ethische Handvest van de Groep.

In deze context kan het netwerk van deontologen, in samenwerking met het management en de betrokken Directies, acties ondernemen om elke seksuele handeling te vermijden en, in het geval dergelijk gedrag zich zou voordoen, de onmiddellijk invoering garanderen van de procedures voor het oplossen van dit probleem en om te vermijden dat dit zich herhaalt.

Uiteraard verhindert dit niet de interventie van andere spelers binnen de ondernemingen die door de werknemers zouden zijn ingezet, zoals het management, de human resources of de vakbondsorganisaties.

ARTIKEL 12 – Reorganisaties

De onderneming verbindt zich ertoe om bij reorganisaties, zowel intern als wanneer zij aanleiding geven tot de outsourcing van activiteiten, de gelijke, niet discriminerende, behandeling van de werknemers te garanderen.

ARTIKEL 13 – Leveranciers en onderaannemers

Overeenkomstig de wereldovereenkomst over de basisrechten, de sociale dialoog en de duurzame ontwikkeling, verbindt de onderneming er zich toe om erover te waken dat de leveranciers en de onderaannemers de principes van gelijkheid tussen mannen en vrouwen respecteren.

ARTIKEL 14 – Follow-up van de overeenkomst

Eenmaal per jaar wordt een follow-up verricht van onderhavige overeenkomst tijdens een follow-up commissie op Europees niveau, samengesteld uit de vertegenwoordigers van de Directie, de Europese vakbondsfederaties en een vakbondsdelegatie die is samengesteld uit de vertegenwoordigers van de ondernemingen van de groep GDF SUEZ van de verschillende landen van de Europese Unie.

Deze follow-up commissie is samengesteld uit een gelijk aantal mannen en vrouwen en zal de 20 leden niet overschrijden (exclusief de vertegenwoordigers van de Directie).

Deze jaarlijkse follow-up zal zich baseren op vaste indicatoren, die vermeld zijn in bijlage 1 en voortvloeien uit de sociale verslaglegging van de groep met ondersteuning van een externe deskundige, die gezamenlijk door de Directie en de Europese vakbondsfederaties wordt aangeduid.

In geval van klacht (niet respecteren van de overeenkomst en de toepassing ervan) en indien de lokale discussieprocedure niet tot een akkoord heeft geleid, kan het dossier worden voorgelegd aan de Europese Federaties met alle nodige documenten m.b.t. de klacht. Er zal dan een vergadering worden georganiseerd tussen de Europese Federaties en de directie, met de bedoeling om de zaak te bestuderen en om de nodige maatregelen te nemen om een oplossing te vinden voor de klacht.

ARTIKEL 15 – Non-regressie-clausule

De clausules van onderhavig akkoord mogen in geen geval een reden zijn tot inperking van de verplichtingen met betrekking tot de beroepsgelijkheid tussen mannen en vrouwen die al voorzien zijn in de nationale en Europese wetgevingen en/of in lokale collectieve overeenkomsten.

ARTIKEL 16 – Interpretatie en herziening

Gezien het feit dat onderhavige overeenkomst in verschillende talen wordt vertaald, wordt overeengekomen dat alleen de Franse versie (ondertekende versie) rechtsgeldig is voor de

ondertekenende partijen. Vragen over de interpretatie van deze overeenkomst vallen onder de verantwoordelijkheid van de follow-upcommissie genoemd in artikel 14 hierboven.

De ondertekenende partijen kunnen onderhavige overeenkomst herzien overeenkomstig de bepalingen van artikel L. 2222-5, L. 2261-7 en L. 2261-8 van de Franse wet op de arbeid.

ARTIKEL 17 – Inwerkingtreding en looptijd van de overeenkomst

Onderhavige overeenkomst treedt in werking op de dag van de ondertekening. De overeenkomst wordt afgesloten voor een initiële looptijd tot 30 juni 2016.

Na afloop van deze periode heeft de overeenkomst geen effect meer.

De partijen ontmoeten elkaar in het 1^e halfjaar 2016 om de algemene balans van de overeenkomst op te maken, te controleren of de doelstellingen zijn gehaald. Als gevolg van deze evaluatie zal deze overeenkomst kunnen worden hernieuwd en herzien na overeenstemming tussen de partijen.

ARTIKEL 18 – Deponeren van de overeenkomst en eventuele andere formaliteiten

Onderhavige overeenkomst wordt gedeponereerd in toepassing van het bepaalde in artikel L. 2231-6 en D. 2231-4 en volgende van de Franse wet op de arbeid, bij de territoriale afdeling van Parijs (DIRECCTE – Ile-de-France).

Bovendien wordt een exemplaar gedeponereerd op de griffie van het Conseil de Prud'hommes (college van lekenrechters voor arbeidszaken) van Parijs in het ressort waaronder het hoofdkantoor van GDF SUEZ SA valt.

Opgemaakt te Parijs, op 5 Juni 2012

Voor GDF SUEZ SA en de dochterondernemingen die voldoen aan de voorwaarden beschreven in artikel 2 van onderhavige overeenkomst;

Gérard MESTRALLET

En de Europese vakbondsfederaties:

IndustriALL European Trade Union	EPSU	CEC
Sylvain LEFEBVRE	Jan-Willem GOUDRIAAN	Philippe HENDRICKX

De deelnemers aan de Bijzondere Onderhandelingsgroep:

Voor Duitsland,

Gabriele LEIBECKE

Voor Oostenrijk,

Manfred DIETL

Voor Frankrijk,

Yves LEDOUX	Agatta CONSTANTINI	Brigitte LEAURANT
Isabelle GUIHARD	Gérard BAUER	
Laurine EUGENIE	Guy MASMONTAIL	Martine BREGEARD

Voor België,

Robert VAN PASSEN	Wilfried GEMELS	Constant KOUMBOUNIS
--------------------------	------------------------	--------------------------------

Voor Spanje,

Josep Maria RODES GENOVES	Jordi VERA PANELLA
--------------------------------------	---------------------------

Voor Hongarije,

Dénes HORVÁTH

Voor Italië,

Barbara PETTINE

Voor Noorwegen,

Torhild LUNDE

Voor Nederland,

Henk AALBERS	Henk HUMMELMAN
---------------------	-----------------------

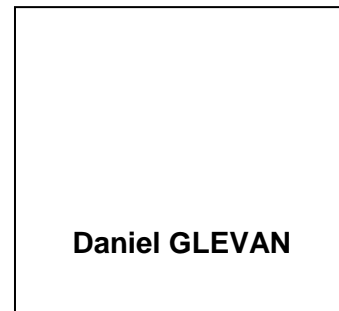
Voor Polen,



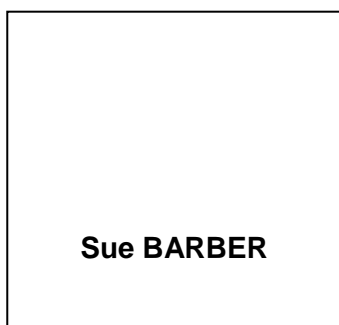
Voor Tsjechië,



Voor Roemenië,



Voor het Verenigd Koninkrijk,



Voor Zweden,



BIJLAGE 1

INDICATOREN VAN BEROEPSGELIJKHEID

INDICATOREN OP HET NIVEAU VAN DE GROEP EN PER LAND (met minder dan 1.000 werknemers)

De cijfers per geslacht:

1. Aantal mannen t.o.v. aantal vrouwen
2. Ratio's (%)
3. Beroepscategorieën (arbeiders, bedienden, leidinggevenden)
4. Totaal

1. Algemene arbeidsvoorwaarden

- a) Personeelsbestand
 - Contracten van onbepaalde en van bepaalde duur
 - Leeftijdscategorieën
- b) Arbeidstijd en arbeidsorganisatie
 - Voltijdse of deeltijdse arbeid
- c) Vaderschaps- of moederschaps - en ouderschapsverlof (niet geslachtsgebonden indicator)
- d) Aanwerving
- e) Vertrekken
 - Vertrekken op basis van motivatie (sociale reporting)

2. Beloning

- a) Bruto jaarlonen

3. Training

- a) Aantal uren training

Precisering: Deze indicatoren komen uit de Sociale Reporting van de Groep. Zij mogen in geen geval buiten de Groep worden gecommuniceerd.

BIJLAGE 2
INDICATOREN VAN BEROEPSGELIJKHEID

INDICATOREN OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING (meer dan 150 werknemers)

Gegevens per geslacht:

1. Aantal mannen t.o.v. aantal vrouwen
2. Ratio (%)
3. Beroepscategorieën (arbeiders, bedienden, leidinggevenden)
4. Totaal

1. Algemene arbeidsvoorwaarden

- a) Personeelsbestand
 - Contracten van onbepaalde en van bepaalde duur
 - Leeftijdscategorieën
- b) Arbeidstijd en arbeidsorganisatie
 - Voltijdse of deeltijdse arbeid
 - Gedwongen arbeid, nachtarbeid, atypische arbeid met inbegrip van weekendwerk, arbeid per cyclus
- c) Vaderschaps- of moederschaps - en ouderschapsverlof
 - Aantal moederschapsverloven
 - Aantal mannen en vrouwen die ouderschapsverlof nemen
- d) Aanwerving
- e) Vertrekken
 - Vertrekken op basis van motivatie (sociale reporting)
- f) Promoties
 - Aantal wijzigingen in beroepscategorieën

2. Beloning

- a) Gemiddelde bruto jaarlonen per categorie (lokaal te verduidelijken). Vaste en variabele verloning

3. Training

- a) Aantal uren training

4. Andere arbeidsvoorwaarden

- a) Afwezigheden door ziekte (uren)

Inleiding	2
ARTIKEL 1 – Onderwerp van de overeenkomst	4
ARTIKEL 2 – Toepassingsfeer van de overeenkomst	5
ARTIKEL 3 – Actieplan en verbintenissen.....	5
3.1 Actieplan.....	5
3.2 Verbindingen om de mentaliteit en het gedrag te veranderen.....	6
3.3 Communicatie / implicatie van het management.....	6
ARTIKEL 4 – Het waarborgen van de gelijke kansen bij de aanwerving	7
ARTIKEL 5 – Een gelijke loopbaanevolutie voor mannen en vrouwen.....	9
ARTIKEL 6 – Gelijke voorwaarden in de toegang tot de beroepsopleiding	10
ARTIKEL 7 – Aanmoedigen van vrouwennetwerken en mentoring	10
ARTIKEL 8 – Personeelsvertegenwoordiging.....	11
ARTIKEL 9 – Gelijke beloning bij gelijke prestatie en competentie	11
9.1 Geleidelijk beheer van eventuele verschillen.....	12
9.2 Neutraliseren van zwangerschapsperiodes voor individuele loonsverhoging en variabel deel	12
9.3 Beheer werknemers in deeltijd.....	12
ARTIKEL 10 – Een beter evenwicht tussen werken en het privé leven	13
ARTIKEL 11 – Preventie ongewenste seksuele handelingen op het werk	14
ARTIKEL 12 – Reorganisaties	14
ARTIKEL 13 – Leveranciers en onderaannemers	14
ARTIKEL 14 – Follow-up van de overeenkomst	15
ARTIKEL 15 – Non-regressie-clausule	15
ARTIKEL 16 – Interpretatie en herziening.....	15
ARTIKEL 17 – Inwerkingtreding en looptijd van de overeenkomst	16
ARTIKEL 18 – Deponeren van de overeenkomst en eventuele andere formaliteiten	16