

**ACORDUL EUROPEAN
AL GRUPULUI GDF SUEZ
PRIVIND EGALITATEA PROFESIONALĂ DINTRE FEMEI ȘI
BĂRBAȚI**

ÎNTRE

GDF SUEZ S.A., cu sediul social în 1 place Samuel de Champlain, La Défense (92930), și filialele sale care îndeplinesc condițiile definite la Articolul 2 al Acordului, reprezentate împreună de domnul Gérard Mestrallet, în calitatea sa de Președinte Director General al GDF SUEZ S.A.,

pe de o parte,

ȘI

pe de altă parte,

împreună denumite în continuare **„Părțile”**.

Preambul

În prelungirea semnării acordului mondial privind drepturile fundamentale, dialogul social și dezvoltarea durabilă, GDF SUEZ și partenerii săi sociali europeni doresc să-și extindă dialogul social în domeniul responsabilității sociale și, mai ales, al egalității profesionale dintre femei și bărbați.

Politica de responsabilitate socială răspunde unor exigențe ce țin atât de solidaritate, cât și de buna gestionare a resurselor umane. Promovarea egalității de șanse, a egalității de tratament și a diversității în rândul salariaților constituie un imperativ pentru GDF SUEZ.

Reafirmând că:

- egalitatea dintre femei și bărbați este unul din drepturile fundamentale ale omului, recunoscut atât la nivel internațional, cât și la nivel comunitar;
- egalitatea dintre femei și bărbați este una dintre cele cinci valori pe care se bazează Uniunea Europeană, căreia îi revine obligația de a o integra în toate activitățile sale¹;
- Carta Drepturilor Fundamentale² pune accentul pe această egalitate și interzice orice discriminare pe criterii sexuale.

Recunoscând că:

- normele de drept comunitare și naționale, care interzic discriminarea pe criterii sexuale și încurajează egalitatea de tratament în muncă, din care face parte egalitatea dintre femei și bărbați în privința remunerației pentru o muncă echivalentă sau cu valoare echivalentă;
- angajamentul GDF SUEZ și cel al organizațiilor sindicale de la toate nivelurile, prin care se instaurează egalitatea dintre femei și bărbați,

au contribuit la sporirea numărului de femei de pe piața forței de muncă, la garantarea unei mai bune instruirii și la reducerea diferențelor de remunerație dintre femei și bărbați.

¹ Articolele 2 și 3 ale Tratatului privind Uniunea Europeană, articolul 8 al Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene.

² Articolul 23.

Regretând, totodată, că:

- diferențele de remunerație dintre femei și bărbați continuă să existe în numeroase sectoare;
- pe piața forței de muncă, femeile sunt întotdeauna supra-reprezentate în domeniile cele mai slab remunerate și sub-reprezentate în posturile de decizie³;

Părțile convin, așadar, că este necesar să se ia noi măsuri în conformitate cu strategia comunitară 2010-2015 în materie de egalitate între femei și bărbați, în special în ceea ce privește egalitatea salarială și accesul femeilor la posturile de decizie.

Politica de egalitate profesională dintre femei și bărbați se bazează pe două axe principale:

- combaterea discriminării în vederea realizării egalității de șanse și de tratament;
- favorizarea mixității, ca sursă de bogăție pentru întreprindere.

Egalitatea profesională contribuie la performanța economică și socială a Grupului, la coeziunea acestuia, precum și la evoluția mentalității societății civile.

În calitate de actor în viața propriilor salariați, clienți și furnizori, GDF SUEZ trebuie să se angajeze ferm și vizibil în favoarea egalității de șanse și să aplice concret acest principiu, care este un factor activ de atragere și fidelizare a tuturor acestor actori.

Prin acest acord, GDF SUEZ și sindicatele semnatare au ambiția de a merge dincolo de legislațiile naționale și europene.

³ În întreaga Uniune Europeană, diferențele dintre femei și bărbați la nivelul salarizării pe ore lucrate sunt de 17,4% (sursa Eurostat) .

ARTICOLUL 1 – Obiectul acordului

Egalitatea profesională dintre femei și bărbați:

- reprezintă o preocupare a întreprinderii și un angajament, ce ține de aspecte juridice, de modul de viață, de organizarea a muncii și de politicile de dezvoltare profesională (printre care și evaluarea competențelor);
- Constituie, de asemenea, o preocupare pentru partenerii sociali, ceea ce implică un dialog social pe această temă;
- include toate temele legate de combaterea discriminării, în special în materie de egalitate salarială, și urmărește ca așa-numitul fenomen al tavanului de sticlă⁴ să dispară, făcând loc posibilității ca femeile să înregistreze în carieră o evoluție echivalentă cu cea a bărbaților, bazată exclusiv pe competențele profesionale;
- determină Grupul să-și pună întrebări cu privire la organizarea și flexibilitatea muncii, în ideea favorizării echilibrului dintre viața profesională și cea personală a salariaților, și asigurării, totodată, a dezvoltării performanței societăților din care este format.

Obiectul prezentului acord este acela de definire a condițiilor care să permită reducerea și eliminarea diferențelor nejustificate, acolo unde acestea există, precum și găsirea:

- unei egalități de șanse între femei și bărbați;
- unei egalități salariale între femei și bărbați, care să țină seama de toate elementele de remunerație, în condiții de muncă identice;
- unui mai bun echilibru între viața profesională și viața personală, pentru femei, ca și pentru bărbați.

În acest sens, Grupul GDF SUEZ se angajează să determine evoluția mentalităților și a comportamentelor.

Grupul își încurajează toate filialele să procedeze în așa fel încât în rândul efectivelor lor să se reflecte diferitele categorii existente în societate, pentru a asigura o mai mare diversitate. Printre aceste categorii se numără femeile, care deși ocupă un loc tot mai important în câmpul muncii, sunt insuficient reprezentate la toate nivelurile întreprinderii.

⁴ Totalitatea barierelor invizibile ridicate de prejudecăți și stereotipuri, precum și modul de funcționare a organizațiilor, care pot constitui o frână pentru cariera femeilor.

Părțile convin să acționeze simultan diferitele pârghii de acțiune menționate în prezentul acord, pentru combaterea ideilor preconcepute și promovarea egalității profesionale dintre femei și bărbați în cadrul Grupului.

Diversitatea țărilor reprezentate în perimetrul european al GDF SUEZ constituie o oportunitate și o resursă prețioasă pentru afirmarea angajamentelor Grupului. Pentru a se ține seama de diferențele culturale, sociale, economice și legislative este nevoie de o abordare voluntaristă și pragmatică a punerii în practică a acestor angajamente.

ARTICOLUL 2 – Câmpul de aplicare a acordului

Prezentul acord se aplică societății GDF SUEZ SA, precum și tuturor filialelor acesteia, integrate global în perimetrul de consolidare al GDF SUEZ sau deținute în proporție de peste 50%, sub rezerva respectării criteriului influenței dominante, în Uniunea Europeană și AELS (Asociația Europeană a Liberului Schimb).

El va fi de asemenea difuzat în cadrul filialelor din țările candidate la Uniunea Europeană care va trebui să respecte aceste dispoziții în momentul integrării lor în Uniunea Europeană. Cu toate acestea, dacă o organizație sindicală din întreprindere solicită acest lucru, trebuie să se organizeze o reuniune împreună cu Conducerea întreprinderii pentru a se discuta despre o eventuală punere în aplicare voluntară a acestui acord în cadrul întreprinderilor respective.

ARTICOLUL 3 – Plan de acțiuni și angajamente

3.1 Planul de acțiuni

În termen de 12 luni de la semnarea prezentului acord, fiecare societate cu peste 300 de salariați trebuie să elaboreze un plan de acțiune care să acopere tematicile acordului și să cuprindă obiective precise. Acest plan va face obiectul unei concertări în cadrul unei comisii formate din partenerii sociali din întreprinderile respective (reprezentanții sindicali și/sau comitetul de întreprindere în funcție de reglementările din țara respectivă), înainte de punerea lui în aplicare.

Împreună cu comisia menționată mai sus se va realiza o monitorizare anuală a planului de acțiune, pe baza indicatorilor stabiliți în anexa 2, pentru a se analiza procentul de îndeplinire a

obiectivelor. Partenerii sociali vor putea propune acțiuni destinate atingerii obiectivelor stabilite și, dacă este necesar, acțiuni corective.

Firește, prezentele dispoziții nu pun sub semnul întrebării reglementările naționale sau clauzele convenționale mai coercitive, în cazul în care acestea există.

Întreprinderile care numără mai mult de 150 de angajați și mai puțin de 300 de angajați trebuie să pună în aplicare prevederile acestui articol în termen de 24 de luni începând de la data semnării acordului.

3.2 Angajamentele menite să ducă la evoluția mentalităților și a comportamentelor

Răspunderea privind respectarea principiului de egalitate profesională dintre femei și bărbați îi revine întreprinderii.

Totuși, succesul acestei politici ține, în principal, de o evoluție a mentalității și a comportamentului tuturor (Conducere, manageri, filieră RU, reprezentanți ai personalului și salariați) în ceea ce privește locul bărbaților și al femeilor atât în câmpul muncii cât și în viața personală. În această privință, un dialog social constructiv, organizat cu regularitate la toate nivelurile, favorizează evoluțiile menționate mai sus. Acest dialog ne va permite să ne asigurăm că obiectivele de egalitate între femei și bărbați sunt pe deplin integrate în toate convențiile colective, atât la nivelul Grupului, cât și al filialelor sale.

Grupul va susține inițiativele inovatoare, menite să îmbunătățească mecanismele de orientare școlară și profesională în favoarea femeilor.

3.3 Comunicarea / implicarea managementului

Grupul se angajează să realizeze campanii de comunicare pe tema prezentului acord în rândul:

- tuturor salariaților, pentru a-i sensibiliza în privința aspectelor legate de egalitatea profesională;
- managerilor din filialele acoperite de perimetrul definit la articolul 2, pentru a-i mobiliza în vederea aplicării prezentului acord și mai ales în cadrul rețelelor RU din țările vizate. Grupul se angajează să continue și să dezvolte formările în materie de egalitate de șanse, inclusiv egalitatea profesională dintre femei și bărbați.

- reprezentanților personalului și organizațiilor sindicale din cadrul filialelor vizate din perimetrul definit la articolul 2.
- un seminar european de lansare va fi organizat în următoarele 6 luni de la semnarea acordului în coordonare cu federațiile europene. Acest seminar va regrupa partenerii sociali, managementul și reprezentanții funcției resurse umane din țările respective.

ARTICOLUL 4 – Garantarea egalității de șanse în cadrul recrutării

Recrutarea este una din pârgھیile care favorizează o mai mare mixitate a locurilor de muncă, sursă de dinamism pentru întreprinderi. În același timp, sporirea nevoii de recrutare, legată de evoluțiile demografice preconizate (pensionarea celor din generația „baby boom”), reprezintă o oportunitate de consolidare a mixității.

La 31.12.2011, femeile reprezintă 19,1%⁵ din efective, acest procent variind substanțial în funcție de țară, ramură și categorie profesională.

GDF SUEZ se angajează să diversifice posturile deschise participării femeilor și să promoveze o mai bună reprezentare a femeilor în toate meseriile Grupului. În special, se va favoriza angajarea femeilor în domeniul profesiilor tehnice și, în același timp, vor fi puse în valoare profesiile cu o puternică prezență feminină, pentru a deveni la fel de atractive, pentru bărbați, ca și pentru femei.

În plus, Grupul dorește dezvoltarea formării în alternanță școală/întreprindere, care constituie de asemenea unul dintre vectorii ce oferă mai multă mixitate.

Grupul și entitățile sale se angajează ca femeile din Grup să joace un rol activ în acțiunile de promovare a meseriilor în rândul tinerilor.

De asemenea, în ceea ce privește procesul de recrutare, grupul se angajează în favoarea următoarelor principii:

⁵ Raportarea socială de grup la nivel Mondial

- Se acordă o atenție deosebită formulării ofertelor de locuri de muncă (mențiunea sistematică B/F). Redactarea ofertelor de locuri de muncă nu trebuie să dezvolte stereotipuri cu privire la meserii sau la presupusele caracteristici ale acestora (disponibilitate, mobilitate);
- Caietul de sarcini destinat prestatorilor externi care se ocupă de recrutare ține seama de exigențele Grupului în materie de egalitate profesională, aceasta presupunând, în special, prezentarea a cel puțin unei candidate ale cărei calificări corespund postului, pe lista propusă filialei, ori de câte ori este posibil acest lucru;
- Grupul se angajează într-un demers de verificare a caracterului nediscriminatoriu al proceselor de recrutare și, dacă este cazul, de îndreptare. În acest sens, GDF SUEZ reamintește faptul că la angajare trebuie să se țină seama de criterii bazate pe diplome, competență, calificări și experiență. Prin urmare, o persoană nu poate fi exclusă din procesul de recrutare pe motive legate de sex, aparență fizică, origine, nume de familie, domiciliu sau locul nașterii, vârstă, handicap, convingeri politice sau religioase, orientare sexuală, apartenență la un sindicat sau activități sindicale;
- Starea de graviditate a unei femei (reală sau presupusă) nu poate fi luată în considerare pentru refuzarea recrutării acesteia, iar grupul își asumă interdicția de a căuta orice fel de informații legate de starea de graviditate a persoanei respective;
- Se reamintește principiul din dreptul european, potrivit căruia principiul egalității nu se opune menținerii sau adoptării unor măsuri prin care se prevăd avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat în materie de locuri de muncă, de muncă efectivă și de remunerație (articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene)..

Obiectivul Grupului: atingerea, la 31,12,2015⁶, a unui procent de cel puțin 30% femei din totalul efectivelor recrutate pe an cu contract pe durată nedeterminată, cu respectarea principiului european reamintit mai sus.

⁶ Raportarea socială de grup la nivel Mondial

ARTICOLUL 5 – Pentru o paritate femei / bărbați în evoluția carierei

Grupul se angajează să le ofere femeilor o mai bună asistență în traiectoria lor profesională, pe parcursul întregii cariere, pentru a le încuraja în ascensiunea lor la toate nivelurile de responsabilitate din întreprindere și pentru a atinge obiectivul de paritate bărbați-femei.

Grupul se angajează să favorizeze procesul de mobilitate voluntară pe plan intern pentru ameliorarea nivelului de mixitate a locurilor de muncă și facilitarea trecerilor de la o meserie la alta.

Grupul se angajează să asigure o monitorizare profesională a femeilor în timpul concediului de maternitate și după revenirea la locul de muncă (precum și a bărbaților și femeilor, în caz de concediu de adopție). Înainte de plecarea în concediu, managerul se întâlnește cu salariatul sau salariată respectivă, pentru a pregăti plecarea și înlocuirea sa temporară. La revenirea la locul de muncă, managerul se întâlnește din nou cu salariatul/salariată, pentru a-i face un rezumat al evenimentelor importante care au avut loc în absența sa și pentru a discuta despre reluarea activității. În funcție de durata absenței, dacă este necesar, se va putea face un bilanț profesional. Aceste principii se aplică, de asemenea, în caz de concediu parental.

Grupul se angajează să ia măsurile necesare pentru ca femeile însărcinate sau care alăptează să poată beneficia de o adaptare provizorie a condițiilor de muncă (în special, în caz de expunere la substanțe periculoase) și/sau a timpului de lucru, atunci când acesta presupune un risc pentru securitatea sau sănătatea lor.

La sfârșitul concediului de maternitate, paternitate sau adopție, salariatul are dreptul să revină la locul de muncă anterior sau la un loc de muncă echivalent, în condiții care să nu îi fie mai puțin favorabile, și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenței sale.

Grupul se angajează ca în momentul îmbunătățirii condițiilor și a posturilor de lucru să se țină seama de criteriul egalității dintre femei și bărbați (de exemplu, în privința echipamentelor individuale de protecție, a îmbrăcăminte etc...) Locurile de muncă trebuie adaptate atât bărbaților, cât și femeilor. Evaluările în materie de sănătate, securitate și riscuri trebuie să țină seama de problemele specifice bărbaților și, respectiv, femeilor, să analizeze și aprecieze incidența condițiilor respective de muncă asupra femeilor.

GDF SUEZ încurajează ascensiunea femeilor pe posturi de conducere, inclusiv în cadrul organelor de decizie precum consiliul de administrație, și, în general, pe posturi de management.

Obiectivul Grupului: atingerea unui procent de cel puțin 25% femei din totalul de cadre angajate cu contract pe durată nedeterminată, la 31 decembrie 2015⁷, cu respectarea principiului european reamintit la articolul 4.

ARTICOLUL 6 – Pentru condiții de acces egal la formarea profesională

Grupul se angajează să acorde o atenție prioritară formării profesionale a femeilor, aceasta constituind un motor al evoluției carierei lor.

În cadrul fiecărei filiale vor trebui asigurate condiții de acces egal la formarea profesională. Rata de participare a femeilor la formare va fi analizată în special prin comparare cu procentul de femei din categoria profesională vizată. Această analiză va fi integrată în monitorizarea prevăzută la articolul 3.1.

ARTICOLUL 7 – Încurajarea rețelelor de femei și îndrumarea

Pentru a le înlesni accesul la nivelurile superioare de responsabilitate și pentru a sparge acel „plafon de sticlă”, Grupul dezvoltă rețelele de femei și creează treptat un sistem de îndrumare⁸. Femeile care ocupă posturi de conducere sunt încurajate să își împărtășească experiența în fața studenților din școli și universități.

⁷ Reportarea socială de grup la nivel Mondial

⁸ Din procesul de îndrumare fac parte un **mentor**, adică o persoană, bărbat sau femeie, demnă de încredere și cu o experiență bogată și variată, și un **îndrumat**. Mentorul îl ghidează, ajută și motivează pe cel îndrumat, transmițându-i în mod proactiv experiența antreprenorială și priciperea sa.

ARTICOLUL 8 - Reprezentarea personalului

Organizațiile sindicale semnatare se angajează să atingă un nivel de mixitate care să corespundă cel puțin procentului de femei din filiala respectivă în forurile de reprezentare a personalului și organizațiile sindicale.

Acest lucru se bazează de asemenea pe recunoașterea de către Direcțiune a importanței dialogului social și a rolului partenerilor sociali (forurile de reprezentare a personalului și organizațiile sindicale).

Obiectiv: În vederea încurajării participării femeilor la cel mai înalt nivel de reprezentare, organizațiile sindicale semnatare se angajează să depună cele mai mari eforturi pentru ca la reînnoirea mandatelor CEÎ, prevăzută pentru 2013, procentul femeilor să fie cel puțin egal cu procentul de femei din efectivele fiecărei țări la 31/12/2012.

ARTICOLUL 9 – Egalitate salarială pentru performanță și competențe echivalente

O remunerație egală pentru femeile și bărbații din câmpul muncii, vizând salariul de bază, sporurile legate de rezultate și alte avantaje, constituie un element determinant al egalității dintre femei și bărbați în cadrul societății, aceasta având repercusiuni asupra pensiei și a echilibrului dintre viața profesională / viața privată.

Un sistem transparent de remunerație, care se aplică tuturor efectivelor, transmite semnale pozitive cu privire la valorile și metodele de lucru ale întreprinderii. Un sistem corect și nediscriminatoriu reflectă bunele practici manageriale și contribuie în mod eficient la atingerea obiectivelor comerciale, încurajând înregistrarea unei productivități maxime în rândul tuturor angajaților.

Eventualele practici salariale direct sau indirect discriminatorii trebuie căutate, iar dacă sunt descoperite, trebuie eradicate.

Pe baza datelor disponibile, societățile Grupului se angajează să realizeze următoarele aspecte:

9.1 Gestionarea treptată a eventualelor diferențe

Grupul se consacră obiectivului de egalitate salarială dintre femei și bărbați, precum și menținerii acesteia în mod durabil. Entitățile din perimetrul definit la articolul 2 se angajează să facă toate eforturile pentru a permite eliminarea diferențelor de remunerație constatate în cazurile în care competențele și nivelul de responsabilitate sunt echivalente pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

Acest angajament face parte din planul de acțiuni prevăzut la articolul 3.1.

În noile procese de recrutare trebuie să se respecte o deplină egalitate salarială între bărbați și femei cu competențe egale și niveluri de post echivalente sau de aceeași valoare.

În ipoteza în care s-ar dovedi că există o situație individuală de discriminare salarială, acest lucru trebuie soluționat în termen de maximum 3 luni cu efect retroactiv dacă este cazul.

9.2 Neutralizarea efectului perioadelor de concediu de maternitate asupra creșterilor individuale de salariu și a cotei variabile a acestuia

GDF SUEZ se angajează să aibă grijă ca perioadele de concediu de maternitate să nu aibă consecințe negative asupra salariului sau evoluției carierei femeilor respective.

În acest sens, Direcțiile de Resurse Umane vor avea grijă ca perioadele de concediu de maternitate să nu aibă un impact negativ asupra creșterilor individuale de salariu și a stabilirii cotei variabile a remunerației.

9.3 Gestionarea salariaților cu normă redusă

Se acordă o atenție deosebită remunerației oferite salariaților cu normă redusă, în majoritatea lor femei, pentru a se obține astfel asigurarea că evoluția acestora este comparabilă cu cea a salariaților cu normă întreagă.

Candidatura salariaților cu normă redusă, care s-ar prezenta pentru a ocupa posturi cu normă întreagă, va face obiectul unei analize atente.

ARTICOLUL 10 – Un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală.

Găsirea unui echilibru între viața profesională și viața personală nu este un aspect care le privește doar pe femei. Salariații bărbați care doresc să joace un rol mai important în viața lor de familie se pot lovi de o anumită rezistență în cadrul societății în care lucrează, fie din partea direcțiunii, fie a propriilor colegi.

Grupul se străduiește să le asigure salariaților o mai bună îmbinare a vieții personale cu cea profesională, ținând seama de marea varietate a situațiilor familiale. Acest obiectiv presupune, în primul rând, o reflecție asupra modalităților de organizare a muncii și o politică inovatoare, menită să sporească nivelul de calitate a vieții la locul de muncă.

Politicile și acțiunile întreprinse în acest sens trebuie adaptate nevoilor salariaților, care se modifică permanent de-a lungul vieții, ținându-se, totodată, seama de faptul că programul de lucru prelungit și/sau neregulat reprezintă o piedică în calea împăcării vieții profesionale cu viața privată. Condițiile de lucru trebuie adaptate astfel încât să le permită salariaților să-și îndeplinească obligațiile familiale față de părinți sau copiii, îndatoririle de cetățeni ...

Pentru a permite atingerea în mod egal a acestui echilibru dintre viața profesională și viața personală, luarea unui concediu parental⁹ și/sau de paternitate de către bărbați trebuie considerat a fi un lucru normal și de dorit, iar aceasta la toate nivelurile întreprinderii.

Întreprinderile, împreună și în acord cu partenerii lor sociali, trebuie să aibă grijă ca în convențiile încheiate să nu existe nicio dispoziție care să contribuie la ideea că numai femeia trebuie să se achite de îndatoririle familiale.

Din punct de vedere al culturii societății, este important să se determine un progres al mentalităților în ceea ce privește ideea că rolul de părinte îi vizează atât pe bărbați, cât și pe femei.

Cu ocazia monitorizării prevăzute la articolul 3.1, se va avea grijă să fie aplicate aceste principii precum și să fie promovate inițiativele luate pentru dezvoltarea ajutoarelor acordate în cadrul parentalității. În plus, va fi realizat un studiu la nivel european în vederea examinării

⁹ În conformitate cu Directiva europeană 2010/18/UE a consiliului din 08/03/2010 cu privire la concediul parental.

reglementărilor existente cu privire la concediul parental și la concediul de paternitate la nivelul fiecărei țări membre a Uniunii europene. Acest studiu va fi transmis în cursul următoarelor 6 luni de la semnarea acordului către forul la nivel european prevăzut la articolul 14, pentru a fi analizat cu ocazia reuniunii anuale de monitorizare a prezentului acord.

ARTICOLUL 11 – Prevenirea hărțuirii sexuale

Grupul reamintește că un comportament intempestiv cu conotație sexuală sau orice altă conduită legată de sex, care aduce atingere demnității femeii și a bărbatului în câmpul muncii, contravine principiului egalității de tratament. Aceste principii sunt reamintite în cadrul Cartei Etice a Grupului.

În acest cadru, rețeaua deontologilor, aflată în legătură cu managementul și Direcțiile vizate, poate acționa pentru a preveni orice hărțuire sexuală, iar în cazul producerii unei astfel de hărțuiri, pentru a garanta punerea imediată în aplicare a procedurilor specifice de rezolvare a problemei și de evitare a repetării acesteia.

Bineînțeles, acest lucru nu împiedică intervenția celorlalți factori ai întreprinderii pe care dorește să-i solicite angajatul, cum ar fi managementul, Resursele Umane sau Organizațiile Sindicale.

ARTICOLUL 12 – Reorganizări

Atunci când au loc reorganizări, fie interne, fie legate de externalizarea unor activități, întreprinderea se angajează să se asigure că salariații beneficiază de un tratament nediscriminatoriu.

ARTICOLUL 13 – Furnizori și sub-contractanți

Potrivit acordului mondial privind drepturile fundamentale, dialogul social și dezvoltarea durabilă, întreprinderea se angajează să vegheze ca furnizorii și sub-contractanții săi să respecte principiile de egalitate între femei și bărbați.

ARTICOLUL 14 - Monitorizarea acordului

O dată pe an, se va realiza o monitorizare a aplicării prezentului acord, în cadrul unei comisii de monitorizare la nivel european compusă din reprezentanți ai Direcțiunii, federațiile sindicale europene semnatare și dintr-o delegație sindicală formată din reprezentanții întreprinderilor din grupul GDF SUEZ din diferitele țări membre ale Uniunii europene.

Această comisie de monitorizare va fi compusă dintr-un număr echivalent de bărbați și femei și nu va depăși 20 de membri (în afara reprezentanților Direcțiunii).

Această monitorizare anuală va fi realizată pe baza indicatorilor stabiliți în anexa 1 rezultați din raportarea socială a grupului cu sprijinul unui expert extern desemnat de comun acord de către Direcțiune și federațiile sindicale europene.

În caz de plângere (privind nerespectarea acordului și aplicării acestuia) și dacă în procesul de discuții de pe plan local nu s-a ajuns la un acord, dosarul poate fi transmis Federațiilor europene, însoțit de toate documentele necesare legate de plângerea respectivă. În această situație, se va organiza o ședință la care vor participa o delegație a federațiilor europene și direcțiunea, care vor analiza dosarul și măsurile adecvate de soluționare a respectivei plângeri.

ARTICOLUL 15 – Clauză de ne-regresie

Clauzele prezentului acord nu pot constitui în niciun caz un motiv de reducere a obligațiilor în materie de egalitate profesională între femei și bărbați care sunt deja prevăzute de către legislațiile naționale, europene și/sau convențiile colective locale.

ARTICOLUL 16 – Interpretare și revizuire

Având în vedere că prezentul acord va fi tradus în mai multe limbi, se stabilește că numai versiunea redactată în limba franceză (versiunea semnată) este cea cu valoare autentică pentru părțile semnatare. Problemele de interpretare legate de prezentul acord intră exclusiv în competența comitetului de monitorizare menționat la articolul 14 de mai sus.

Părțile semnatare vor putea revizui prezentul acord conform dispozițiilor cuprinse în articolele L. 2222-5, L. 2261-7 și L. 2261-8 din Codul francez al muncii.

ARTICOLUL 17 – Intrarea în vigoare și durata acordului

Prezentul acord va intra în vigoare la data zilei în care va fi semnat.

Acordul se încheie pe o durată inițială determinată până la 30 iunie 2016.

Părțile se vor întruni în primul semestru din 2016 pentru a face un bilanț general al acordului, pentru a verifica atingerea globală a obiectivelor. Urmare acestei evaluări, el va putea fi reînnoit sau revizuit prin acord între cele două părți.

ARTICOLUL 18 – Înregistrarea acordului și alte formalități eventuale

Prezentul acord se va înregistra, potrivit dispozițiilor articolelor L. 2231-6, D. 2231-4 și următoarele din Codul francez al Muncii, la unitatea teritorială din Paris (DIRECCTE – Ile-de-France).

De asemenea, se va înregistra un exemplar la Grefa Consiliului de soluționare a conflictelor de muncă din Paris, în circumscripția căruia se află sediul social al GDF SUEZ SA.

Paris, Iunie 5 2012

Pentru GDF SUEZ SA și filialele sale care îndeplinesc condițiile definite la articolul 2 al acordului ;

Gérard MESTRALLET

Și federațiile sindicale europene :

IndustryALL European Trade Union	EPSU	CEC
Sylvain Lefebvre	Jan-Willem GOUDRIAAN	Philippe HENDRICKX

Participanții la Grupul Special de Negociere:

Pentru Germania,

Gabriele LEIBECKE

Pentru Austria,

Manfred DIETL

Pentru Franța,

Yves LEDOUX	Agatta CONSTANTINI	Brigitte LEAURANT
Isabelle GUIHARD	Gérard BAUER	
Laurine EUGENIE	Guy MASMONTEIL	Martine BREGÉARD

Pentru Belgia,

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

Pentru Spania,

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

Pentru Ungaria,

Dénes HORVATH

Pentru Italia,

Barbara PETTINE

Pentru Norvegia,

Torhild LUNDE

Pentru Olanda,

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

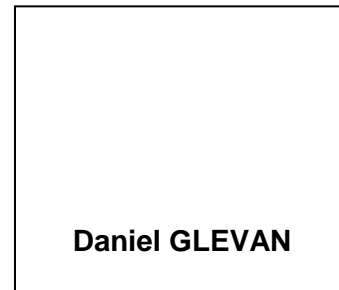
Pentru Polonia,



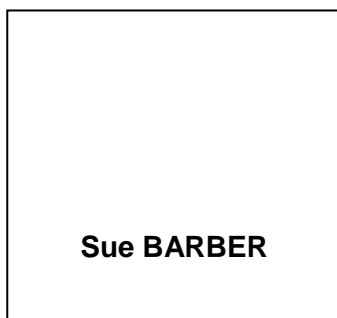
Pentru Republica Cehă,



Pentru România,



Pentru Marea Britanie,



Pentru Suedia,



ANEXA 1
INDICATORI CU PRIVIRE LA EGALITATEA PROFESIONALĂ

INDICATORII LA NIVEL DE GRUP ȘI PE ȚĂRI (cu cel puțin 1.000 de angajați)

Repartiția datelor pe sexe :

1. Numărul de bărbați în raport cu numărul de femei
2. Rata (%)
3. Categoriile socioprofesionale (OET [Muncitori, salariați, tehnicieni] TSM [Tehnicieni superiori, Maiștri], Cadre)
4. Total

1. Condițiile generale de muncă

a. Efectivele

- Contractele pe durată nedeterminată și contractele pe durată determinată
- Tranșele de vârstă

b. Timpul de lucru și organizarea muncii

- Munca cu normă întreagă sau cu normă redusă

c. Concediile de paternitate și parentale (indicatori care nu țin cont de sex)

d. Recrutarea

e. Plecările

- Plecările clasate pe motive (raportare socială)

2. Remunerația

a. Salariile brute anuale

3. Formarea

a. Numărul de ore de formare

Precizare : Acești indicatori rezultă din Raportarea Socială a Grupului. Ei nu pot fi difuzați în exteriorul grupului.

ANEXA 2
INDICATORI CU PRIVIRE LA EGALITATEA PROFESIONALĂ
INDICATORII LA NIVEL DE ÎNTREPRINDERE (cu mai mult de 150 de angajați)

Repartiția datelor pe sexe :

1. Numărul de bărbați în raport cu numărul de femei
2. Rata (%)
3. Categoriile socioprofesionale (OET [Muncitori, salariați, tehnicieni] TSM [Tehnicieni superiori, Maiștri], Cadre)
4. Total

1. Condițiile generale de muncă

a. Efectivele

- Contractele pe durată nedeterminată și contractele pe durată determinată
- Tranșele de vârstă

b. Timpul de lucru și organizarea muncii

- Munca cu normă întreagă sau cu normă redusă
- Permanențele, munca de noapte, munca în condiții speciale inclusiv în week-end, munca ciclică [perioade repetitive cu repartiție inegală a timpului de lucru]

c. Concediile de maternitate, de paternitate și parental

- Numărul de concedii de maternitate
- Numărul de bărbați și de femei care iau un concediu parental, numărul de concedii de paternitate

d. Recrutarea

e. Plecările

- Plecările clasate pe motive (raportare socială)

f. Promovările

- Numărul de schimbări de categorii socioprofesionale

2. Remunerația

- a. Salariile brute anuale medii grupate pe categorii (a se preciza la nivel local), Remunerațiile fixe și variabile

3. Formarea

- a. Numărul de ore de formare

4. Alte condiții de muncă

- a. Absențe din motive de boală (ore)

Preambul	2
ARTICOLUL 1 – Obiectul acordului	4
ARTICOLUL 2 – Câmpul de aplicare a acordului	5
ARTICOLUL 3 – Plan de acțiuni și angajamente.....	5
3.1 Planul de acțiuni.....	5
3.2 Angajamentele menite să ducă la evoluția mentalităților și a comportamentelor.....	6
3.3 Comunicarea / implicarea managementului	6
ARTICOLUL 4 – Garantarea egalității de șanse în cadrul recrutării	7
ARTICOLUL 5 – Pentru o paritate femei / bărbați în evoluția carierei	9
ARTICOLUL 6 – Pentru condiții de acces egal la formarea profesională	10
ARTICOLUL 7 – Încurajarea rețelelor de femei și îndrumarea	10
ARTICOLUL 8 - Reprezentarea personalului	11
ARTICOLUL 9 – Egalitate salarială pentru performanță și competențe echivalente.....	11
9.1 Gestionarea treptată a eventualelor diferențe	12
9.2 Neutralizarea efectului perioadelor de concediu de maternitate asupra creșterilor individuale de salariu și a cotei variabile a acestuia.....	12
9.3 Gestionarea salariaților cu normă redusă	12
ARTICOLUL 10 – Un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală.	13
ARTICOLUL 11 – Prevenirea hărțuirii sexuale.....	14
ARTICOLUL 12 – Reorganizări.....	14
ARTICOLUL 13 – Furnizori și sub-contractanți.....	15
ARTICOLUL 14 - Monitorizarea acordului.....	15
ARTICOLUL 15 – Clauză de ne-regresie	15
ARTICOLUL 16 – Interpretare și revizuire.....	16
ARTICOLUL 17 – Intrarea în vigoare și durata acordului	16
ARTICOLUL 18 – Înregistrarea acordului și alte formalități eventuale.....	16