

EUROPEJSKA RADA ZAKŁADOWA

Posiedzenie plenarne

20 lutego 2014 r.

Posiedzenie rozpoczyna się o godzinie 14:00 pod przewodnictwem Jean-Marie LAMBERTA, Wice-Dyrektora Generalnego koncernu Veolia Environnement odpowiedzialnego za Zasoby Ludzkie.

Pan LAMBERT informuje o obecności na dzisiejszym spotkaniu pana Sueura, kierującego projektem rozdziału aktywów i działalności grupy Dalkia między koncerny EDF i Veolia Environnement. Pan Sueur jest w związku z tym odpowiednią osobą, aby odpowiedzieć na pytania przedstawicieli pracowników.

Pan DEROUBAIX pragnie zabrać głos na temat pisma przekazanego przez kolegę z Polski, Jana Ciężkiego, w imieniu koalicji związków zawodowych. Informuje on, że cała Europejska Rada Zakładowa popiera tę inicjatywę. Rzeczywiście bardzo ważne jest to, aby zaczęła funkcjonować krajowa instancja dialogu społecznego. Pan DEROUBAIX prosi więc Dyрекcję, aby zobowiązała się do podjęcia wszelkich koniecznych działań, aby instancja ta zaczęła funkcjonować. Chciałby on, aby na miejsce udała się delegacja. On sam uda się do Polski jako sekretarz Europejskiej Rady Zakładowej, aby pomóc w rozwiązaniu trudności. Przypomina on też, że tematyka płacowa nie wchodzi w zakres kompetencji krajowych instancji dialogu społecznego. Przesłał on do Dyrekcji w grudniu 2013 roku pismo wymieniające tematy, które przedstawiciele pracowników chcieliby poruszać w ramach tych instancji. Dyrekcja przychyliła się do zdania przedstawicieli pracowników. Obecnie ważne jest to, aby Dyrekcja wysłała sygnał w celu zorganizowania w szybkim czasie spotkania, którego domagają się polskie związki zawodowe.

Pan LAMBERT jest gotów pomóc panu Deroubaix i panu Carlat w zorganizowaniu wspólnej lub oddzielnej wizyty w Polsce w celu przeanalizowania sytuacji i utworzenia instancji. Potwierdza on, że celem istnienia krajowych instancji dialogu społecznego absolutnie nie jest zastępowanie zasad dialogu społecznego istniejących w poszczególnych spółkach. Jednakże jest oczywiste, że pan LAMBERT nie pozostanie obojętny na pisma, takie jak to przesłane przez pana Ciężkiego.

Pan DEROUBAIX proponuje, aby pan Carlat i on sam udali się wspólnie do Polski.

Pan LAMBERT wyraża na to zgodę.

Informacje dla Europejskiej Rady Zakładowej i wymiana poglądów na temat projektu rozdziału aktywów i działalności grupy Dalkia między koncerny EDF i Veolia Environnement oraz na temat konsekwencji tego projektu

Pan LAMBERT przypomina, że raport sporządzony przez ekspertów został przekazany członkom Europejskiej Rady Zakładowej.

Pan DEROUBAIX pyta o strategię, która zostanie wdrożona w ciągu najbliższych miesięcy w krajach Europy Południowej, w szczególności we Włoszech wobec spółki Siram. Jaka przyszłość czeka spółkę Dalkia

International w krajach południowej Europy, biorąc pod uwagę fakt, że Antoine Frérot zapowiedział, że kraje te nie dają prawdziwych możliwości rozwoju?

Pan LAMBERT nawiązuje do słów Antoine'a Frérot w czasie spotkania z kadrami kierowniczymi w ubiegłym tygodniu. Po pierwsze Włochy nie sprowadzają się wyłącznie do spółki Siram. We Włoszech koncern Veolia prowadzi nadal inne rodzaje działalności. W planach koncernu Veolia jest przygotowanie cesji spółki Siram. Nie grozi to innym rodzajom działalności we Włoszech. Co do Hiszpanii i Portugalii, Antoine Frérot poinformował, że działalność w sektorze usług energetycznych może mieć szansę na rozwój w koncernie Veolia w nowym kontekście, jaki się obecnie pojawił. Antoine Frérot absolutnie nie ma intencji wycofania koncernu Veolia z działalności w sektorze usług energetycznych w Hiszpanii i Portugalii. Planuje się za to, że działalność w Hiszpanii i Portugalii będzie podlegać pod spółkę Proactiva. W ten sposób Hiszpania i Portugalia wniosłyby do Proactivy działalność w obszarze usług energetycznych, której nie posiada ona w Ameryce Łacińskiej. Pan LAMBERT widzi w tym szansę dla pracowników portugalskich i hiszpańskich.

Pan DEROUBAIX sygnalizuje, że w czasie spotkania przygotowawczego członkowie Europejskiej Rady Zakładowej zbadali sytuację w każdym kraju wraz z ekspertami. Chcieliby się oni dowiedzieć, czy łączenie usług związane z projektem dotyczącym Dalkii doprowadzi w przyszłości do likwidacji miejsc pracy.

Pan LAMBERT odpowiada, że temat ten nie był analizowany. Rzeczywiście mowa jest o utworzeniu jednego podmiotu Veolia na dany kraj w celu uproszczenia struktury. Jednakże rozumowanie, jakim kierował się koncern, nie opierało się na oszczędnościach i zwiększeniu wydajności w krajach europejskich. Takie rozumowanie obecne jest we Francji w odniesieniu do innych tematów. Jednakże celem powstania jednego podmiotu Veolia i pełnej integracji usług energetycznych w nowej Veolii nie jest zwiększenie produktywności.

Pan DEROUBAIX zauważa, że w Warszawie przedsiębiorstwo straciło 600 pracowników (1200 pracowników obecnie w porównaniu z liczbą 1800 w przeszłości).

Pan LAMBERT zaleca, aby ostrożnie podchodzić do liczb uwzględniając przeliczenie liczb brutto na pełne etaty. Potwierdza on jednak, że stan zatrudnienia został zmniejszony tak jak i w innych krajach, w takiej formie, która nie spowodowała szczególnych trudności. Dodaje on, że w Polsce usługi energetyczne stanowiąc będą w przyszłości podstawę działalności koncernu Veolia Environnement.

Pan CARLAT uściśla, że ogólnie w Polsce stan zatrudnienia nie spada. Na przestrzeni pięciu ostatnich lat liczby oscylowały między 6 200 a 6 600 osobami. Veolia poczyniła znaczne inwestycje w Polsce. Polska jest jednym z krajów, w których Veolia najwięcej zainwestowała.

Pan SUEUR potwierdza, że koncern Veolia ma w Polsce ponad 1 miliard euro zaangażowanego kapitału. Koncern inwestował zresztą samodzielnie, bowiem spółka Dalkia International jest finansowana w całości przez koncern Veolia.

Pan VAN DEN BERG pyta o sytuację koncernu w odniesieniu do organów ochrony konkurencji. Czy zostały one powiadomione o transakcji? Jakiej decyzji należy się spodziewać? O jakiej kwocie jest mowa? Koncern Veolia przejmuje większą część działalności niż koncern EDF. Veolia musi więc zapłacić koncernowi EDF wyrównanie. Czy jej kwota została ustalona? Czy może ona jeszcze ulec zmianie?

Pan SUEUR odpowiada, że nie można powiadomić organów ochrony konkurencji przed zebraniem opinii organów przedstawicielskich pracowników. Natomiast do Brukseli zostało złożone tzw. uprzednie zgłoszenie. Harmonogram projektu nie uległ zmianie. Do tej pory trzymano się tego harmonogramu. Podpisanie umowy, z zastrzeżeniem zebrania opinii organów przedstawicielskich pracowników powinno nastąpić w marcu 2014 roku. Prawne zamknięcie operacji, w zależności od stanowiska organów ochrony konkurencji powinno mieć miejsce w trzecim kwartale 2014 roku.

Ponadto zapłata wyrównawcza w wysokości 550 milionów euro nie uległa zmianie. Została ona ustalona 28 października 2013 roku. Przewidziano natomiast dostosowanie związane z przyszłą sytuacją spółki Dalkia SAS, która zostanie w pełni przekazana koncernowi Veolia. Zapłata wyrównawcza zostanie więc zwiększona o wartość środków pieniężnych będących w posiadaniu spółki Dalkia SAS. Wartość całości spółki Dalkia SAS odpowiada kwocie 120 lub 130 milionów euro. Opłata wyrównawcza wyniesie więc 679 milionów euro.

Pan PASA chciałby się dowiedzieć, czy umowa w odniesieniu do Dalkii obejmie również przypadki nabycia nowych spółek w sektorze usług energetycznych. Czy nie ma w tym przypadku ryzyka, że pojawi się opóźnienie w stosunku do planowanego harmonogramu?

Pan SUEUR informuje, że w odniesieniu do zakresu działalności Dalkia International zastosowanie mają zasady zarządzania spółki Dalkia International, wraz z progami decyzyjnymi dla spółki Dalkia SAS, które są względnie niskie w odniesieniu do operacji nabycia i cesji przedsiębiorstw. Do momentu podpisania umowy progi te będą miały zastosowanie. Między momentem podpisania umowy a datą realizacji operacji stosować się będzie tzw. klauzula zarządzania z należytą starannością. Narzuca ona na obie strony porozumienia zarządzanie spółką w sposób nieodbiegający od normy, bez zmian w sposobie zarządzania w porównaniu z tym, co praktykowano w przeszłości. Ponieważ koncern Veolia przejmuje całość spółki Dalkia International, koncern EDF dość szybko przestanie się interesować przyszłością tej jednostki, aby skupić się w większym stopniu na Francji. Decyzje dotyczące spółki Dalkia International podlegać będą w większym stopniu koncernowi Veolia. Zapoczątkowane projekty będą więc kontynuowane. Będą zatwierdzane przez komitet zatwierdzający. Nie ma żadnego powodu, aby porozumienie z koncernem EDF zmieniło sytuację w jakikolwiek sposób.

Pan DEROUBAIX powraca do tematu pracowników oddelegowanych zagranicę, który był już poruszany na poprzednim spotkaniu. Co się stanie, z punktu widzenia kompetencji, jeśli pięciu czy sześciu pracowników pracujących zagranicę zdecyduje się na przejście do koncernu EDF? Czy Dyrekcja dokonała już obliczeń i wie ilu pracowników oddelegowanych zagranicę zdecyduje się na pracę dla Veolii, a ilu podejmie odmienną decyzję?

Pan LAMBERT przypomina, że pracownicy mają pełną swobodę i mogą opuścić koncern. Z kolei zadaniem koncernu jest to, aby przekonać ich do pozostania, jeśli chce on zachować ich kompetencje. Koncern gwarantuje utrzymanie warunków oddelegowania zagranicę. Dyrekcja zobowiązała się, że warunki oddelegowania zagranicę obowiązujące obecnie w Dalkii nie ulegną zmianie. Jednakże pamiętać należy o tym, że w sektorze tym pracują pracownicy z wielu krajów, w szczególności pracownicy pochodzący z krajów, w których prowadzona jest działalność. Działalność w sektorze usług energetycznych nie opiera się wyłącznie na pracownikach francuskich oddelegowanych zagranicę. Pracownicy oddelegowani zagranicę wnoszą kompetencje, know-how, wiedzę techniczną, które koncern chce oczywiście zachować, przy jednoczesnym poszanowaniu pewnych zasad. Veolia skontaktowała się więc ze wszystkimi pracownikami, z Polski, Czech, Węgier, itd., aby uspokoić ich co do podjętych zobowiązań odnoszących się do ich przyszłości. Koncern wpisał się w kompleksowy proces w zakresie zasobów ludzkich, którego celem jest między innymi poszanowanie zobowiązań wobec pracowników oddelegowanych zagranicę. Antoine Frérot obiecał, że wszystkim pracownikom Dalkii oddelegowanym zagranicę zostanie złożona propozycja w ramach nowej Veolii, na warunkach umownych, do których są oni przyzwyczajeni. Tak też się stanie.

Pan CARLAT dodaje, że dokument zatytułowany „Procesy z zakresu zasobów ludzkich w odniesieniu do pracowników oddelegowanych zagranicę” został przekazany członkom Europejskiej Rady Zakładowej. Opisuje on procesy, które nastąpią po przekazaniu opinii przez organy przedstawicielskie pracowników. Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej otrzymali również informacje na temat warunków, na których złożone zostaną propozycje. Pracownicy mają możliwość przyjęcia lub odrzucenia propozycji w przeciągu miesiąca, zaś

prawne zamknięcie operacji ma nastąpić pod koniec maja 2014 roku. Koncern musi mieć jasny obraz sytuacji co do tego, którzy pracownicy pracujący zagranicą w nim pozostaną.

Pan LYCKA podkreśla, że kierownicy, poza możliwością przejścia do Veolii lub EDF, mają również możliwość przejścia do konkurencji. Czy istnieją jakieś zabezpieczenia w tym zakresie? Ponadto pan LYCKA zauważa, że operacja związana z Česká teplárenská jest stale przesuwana w czasie. Chciałby się on dowiedzieć, czy sytuacja ta jest związana z projektem rozdziału aktywów i działalności grupy Dalkia między koncerny EDF i Veolia Environnement.

Pan LAMBERT potwierdza, że kierownicy wyższego szczebla oddelegowani zagranicę mają w umowie klauzulę o zakazie konkurencji. Jednakże stosowanie prawne klauzul o zakazie konkurencji jest niezwykle złożone. Odnosząc się do tego tematu, pan LAMBERT podkreśla, że najlepszą gwarancją zachowania pracowników jest złożenie im takich propozycji, które skłonni będą przyjąć.

Pan SUEUR zapewnia z kolei, że transakcja nie ma żadnego wpływu na projekty spółki Dalkia International. Opóźnienia w programie związanym z siecią w Pradzenie mają żadnego związku z rozmowami prowadzonymi z koncernem EDF.

Pan BUCHNER chciałby zadać trzy pytania. Jest on bardzo zaniepokojony sytuacją pracowników spółki Dalkia International. Czy ich warunki pracy pozostaną niezmiennione? Czy koncern Veolia przewiduje restrukturyzację lub sprzedaż przedsiębiorstw, które mogłyby mieć negatywne konsekwencje dla pracowników? Ponadto czy prawdą jest, że Niemcy będą podlegały pod inną strefę geograficzną? I w końcu odnosząc się do sytuacji w Polsce, chciałby on, aby Dyrekcja podjęła konkretne zobowiązania przed 25 lutego 2014 r.

Pan LAMBERT dziękuje panu Buchnerowi za te pytania. W pierwszej kolejności odpowie na trzecie pytanie. Podkreśla on, że jego zadaniem nie jest zastąpienie dialogu społecznego lub też zarządzenie nieobecności dialogu społecznego w niektórych częściach Polski. Jego obowiązkiem, kiedy otrzymuje on pismo, jest to, aby upewnić się, że zostanie na nie udzielona odpowiednia odpowiedź. W tym przypadku zobowiązał się on pomóc Dyrekcji Zasobów Ludzkich w Polsce w zajęciu się tym tematem. Pan Lambert nie lubi stawiania ultimatum. Zobowiązuje się on natomiast, że podejdzie do tego pisma poważnie. Pan Deroubaix poinformuje członków Europejskiej Rady Zakładowej o odpowiedzi ze strony Dyrekcji, nawet jeśli odpowiedź ta będzie znana po 25 lutego 2014 r.

Co do pozostałych tematów, podkreśla on, że jak poinformował wcześniej, przyszłość koncernu nie opiera się wyłącznie na pracownikach oddelegowanych zagranicę, ale na wszystkich pracownikach, którzy pracują obecnie w sektorze usług energetycznych. To prawda, że podjął on zobowiązania wobec pracowników oddelegowanych zagranicę. Nie podjął jednak specyficznych zobowiązań wobec kierowników znajdujących się w grupie pracowników oddelegowanych zagranicę. Ma on zamiar oprzeć się na pracownikach sektora usług energetycznych zatrudnionych w spółce Dalkia International, aby rozwinąć działalność i nadać większą dynamikę koncernowi Veolia w wielu miejscach. Wcześniej mówił on o Ameryce Łacińskiej. To prawda, że pomoc Hiszpanów i Portugalczyków może być kluczowa, aby pomóc spółce Proactiva w rozwinięciu działalności w sektorze energii w Ameryce Łacińskiej. Również w Europie usługi energetyczne stanowią działalność znaczących rozmiarów. Koncern będzie się opierał na tej działalności. Nie planuje on w związku z tym w chwili obecnej cesji w sektorze usług energetycznych. Należy obecnie stworzyć nową Veolię, również w oparciu o usługi energetyczne, które w wielu miejscach stanowią żywą część działalności koncernu.

Ponadto rzeczywiście planuje się utworzenie w Europie nowej strefy geograficznej wokół Niemiec, krajów Beneluksu i krajów skandynawskich. Toczy się obecnie refleksja na ten temat.

Pan BUZAS chciałby się dowiedzieć, kiedy dokładnie znane będą działy i rodzaje działalności, które będą odgrywać rolę w każdym z poszczególnych krajów.

Pan LAMBERT nawiązuje do roli instancji europejskiego dialogu społecznego. W czasie pierwszych spotkań dyrektor krajowy i jego zespół będą mogli opisać strategiczne kierunki działania i przyszłą organizację. Odnosząc się do instancji dialogu społecznego, pan LAMBERT mówi, że jest to najbardziej odpowiednie miejsce, aby przedstawiciele pracowników mogli otrzymać od Dyrekcji informacje na temat strategii i środków jej realizacji. Na razie jednak Dyrekcja nie jest w stanie udzielić precyzyjnych informacji na pewne tematy.

Pan WINTERS pyta o to, jaką strategię przewidziano w celu poprawy międzynarodowego wizerunku koncernu Veolia. Wspomina on między innymi o projekcie tramwaju w Izraelu, który wpłynął negatywnie na ten wizerunek, a także o utracie wielu kontraktów i stracie miliardów euro.

Pan LAMBERT zauważa, że podpisano niedawno wiele kontraktów w działalności międzynarodowej. Przyznaje on, że w czasie każdego walnego zgromadzenia akcjonariuszy kilka osób zarzuca koncernowi podpisanie umowy na tramwaj w Jerozolimie. Jednakże pan Proglío, który umowę tę podpisał, zawsze twierdził, że jego rozmówcami są istniejące legalnie, reprezentatywne i reprezentowane w ONZ państwa. Do koncernu Veolia należy wydawanie osądów, ale upewnienie się o poszanowaniu praw podstawowych, karty etycznej i karty postępowania. Pan LAMBERT podkreśla w odniesieniu do tego tematu, że niektóre państwa posuwają się dalej niż Izrael w braku poszanowania praw podstawowych pracowników. To nie do Veolii należy osądzanie. Pan LAMBERT jako Dyrektor Zasobów Ludzkich koncernu nie chce mieszać się w tego typu polemiki. Bardziej interesują go wyniki koncernu, bowiem aluzje do tramwaju w Jerozolimie, który został sprzedany w roku 2010, są jedynie pretekstem.

Pan DEROUBAIX powraca do tematu pracowników oddelegowanych zagranicę. Wyobraźmy sobie, że pracownicy ci zdecydowaliby się na koncern EDF. Jaki miałyby to w przyszłości wpływ na koncern Dalkia w danym kraju?

Zdaniem pana LAMBERTA przyszły sukces koncernu opiera się na konieczności nieustanawiania szczelnych granic między francuskimi kadrami kierowniczymi spółki Dalkia oddelegowanymi zagranicę, a francuskimi kierownikami, którzy chcieliby wyjechać zagranicę. Jeśli w niektórych krajach kierownicy Dalkii zdecydują się odejść, to przedsiębiorstwo musi być w stanie znaleźć rozwiązanie zastępcze zgodnie z logiką perspektywicznego zarządzania. Pan LAMBERT uściśla po prostu, że sytuacje są oczywiście bardzo odmienne w zależności od osób.

Pan TURCUMAN chciałby nawiązać do tematu pracowników oddelegowanych zagranicę z punktu widzenia kosztów, jakie ponosi Veolia. Zaleca on również refleksję na temat komunikacji między pracownikami oddelegowanymi zagranicę w Veolii Woda i przedstawicielami przyszłej Dalkii International. W Rumunii na przykład osoby z Veolii Woda i osoby z Dalkii International nie dogadują się ze sobą. Czy w takiej sytuacji możliwe jest utrzymanie pracowników wysłanych z Francji do Rumunii?

Pan LAMBERT potwierdza, że ogół pracowników coraz gorzej znosi sytuację, w której przy jednakowych kwalifikacjach francuski kierownik otrzymuje wyższą płacę niż kierownik lokalny. Przedsiębiorstwo wysyła pracowników zagranicę tylko wtedy, kiedy pewne jest wartości dodanej tego rozwiązania i wkładu danego pracownika. W niektórych krajach kierownictwo jest więc złożone z Francuzów oddelegowanych zagranicę. W innych krajach na stanowiskach związanych z kontrolą zarządzania i kontrolą finansową pracują Francuzi oddelegowani zagranicę. Zarządzanie zasobami ludzkimi jest za to powierzone lokalnemu kierownikowi, który lepiej zna prawo pracy i relacje społeczne niż Francuz wysłany zagranicę. Celem koncernu Veolia jest jednak to, aby dysponować najbardziej adekwatnymi kompetencjami przy optymalnych kosztach. Wysłaniu kierownika zagranicę towarzyszyć więc musi wkład techniczny, menedżerski i szkoleniowy ze strony

lokalnych pracowników. Mogą pojawić się rozbieżności zdań czy sytuacje rywalizacji. Prośenie o współpracę niektórych osób jest często bardzo skomplikowane. Pan LAMBERT dostrzega więc wagę decyzji podejmowanych obecnie. Kierownik na dany kraj musi po prostu być osobą najbardziej odpowiednią z punktu widzenia rozwoju całości działalności prowadzonej w tym kraju. Zespół kierowniczy musi podlegać tej samej logice. Decyzje są więc niełatwe. Ponadto, aby zatrzymać najbardziej kompetentne osoby, Veolia musi pokazać, że potrafi je dobierać. Zauważa on, że w wielu miejscach ludzie umieją ze sobą współpracować niezależnie od pochodzenia. Zadaniem kierownictwa jest w szczególności zapewnienie, że wszystkie osoby będą ze sobą współpracować.

Pan BUCHNER chciałby zadać dodatkowe pytanie na temat wizerunku Veolii zagranicą i we Francji. Ma on wrażenie, że wizerunek ten nie jest pozytywny. Czy strategia Veolii w tym zakresie jest odpowiednia? Czy przyniesie ona rezultaty w perspektywie długoterminowej?

Pan LAMBERT uważa, że na wizerunek Veolii negatywnie wpływają raczej kwestie związane z zarządzaniem czy walką o władzę niż kwestie związane ze strategią przedsiębiorstwa. Osoby, które krytykują Dyрекcję Generalną Veolii głosowały zresztą pozytywnie za strategią koncernu. Kwestia nie dotyczy więc strategii przedsiębiorstwa, którą pan LAMBERT uważa za najbardziej dostosowaną do sektorów, w których działa Veolia. Krytykę w tej dziedzinie można zrozumieć. Dyrekcja stara się na nią odpowiedzieć poprzez rozmowy z interesariuszami, a nawet z organizacjami pozarządowymi. Jednakże na wizerunku koncernu Veolia ciąży dziś walka o władzę i stałe kwestionowanie kierownictwa, co nie jest ani zdrowe ani pozytywne dla koncernu międzynarodowego. Sytuację tę należy skorygować. Ponadto sposób, w jaki Veolia zarządza niektórymi operacjami, w szczególności cesją sektora transportu, również powoduje trudności. Długie terminy mogą sprawiać, że niezający sytuacji obserwatorzy będą mieli poczucie powolności, a nawet kakofonii. Dlatego też zdaniem pana LAMBERTA tak interesujące jest utworzenie organizacji opartej na jednym podmiocie Veolia na dany kraj, co znacząco uprości sytuację. Celem jest między innymi zmniejszenie konfliktów między sektorami w poszczególnych krajach. Dzięki obecności jednego podmiotu Veolia w danym kraju pracownicy z każdego kraju i ich kierownictwo wezmą we własne ręce swój los, działalność handlową, działalność operacyjną, z pomocą międzynarodowego koncernu. Jedynie pod tym warunkiem koncern Veolia stanie się koncernem prawdziwie międzynarodowym.

Pan DESWARTE potwierdza, że niektórzy menedżerowie pracujący dziś we Francji chcieliby pracować zagranicą. Niepokojące jest jednakże to, że koncern EDF jasno zapowiedział, że chce się nadal rozwijać w sektorze usług energetycznych poza Francją, w szczególności na bazie solidnej pozycji, jaką ma w Polsce, w Wielkiej Brytanii i w Belgii. Koncern Veolia jest więc zagrożony brakiem pracowników, których można by wysłać zagranicę. Przedsiębiorstwo będzie musiało walczyć o utrzymanie swoich pracowników oddelegowanych zagranicę.

Pan LAMBERT przyznaje, że podpisane porozumienie nie przewiduje, że EDF nie będzie mógł rozwijać się w dziedzinie usług energetycznych zagranicą. Koncern będzie więc musiał postarać się utrzymać tych pracowników, na których liczy, uspakajając ich co do ich przyszłości i oferując im perspektywę i jasną strategię, w ramach której usługi energetyczne znajdą swoje miejsce. I tak na przykład kierownicy na dany kraj spotkają się z kadrami kierowniczymi i wyjaśnią im, jakie może być ich miejsce we wdrażaniu strategii koncernu Veolia. Pan LAMBERT podkreśla ponadto, że relacje z zespołami odpowiedzialnymi za zasoby ludzkie w Dalkii są doskonałe. Utrzymuje on również zadawalające relacje z zespołami odpowiedzialnymi za zasoby ludzkie w koncernie EDF. Widzi on więc możliwość dalszej bezkonfliktowej współpracy, ale w poszanowaniu zasad konkurencji.

Pan DEROUBAIX chciałby się dowiedzieć, w których krajach koncern ma zamiar się rozwijać oraz w jaki sposób ma on zamiar prowadzić ten rozwój.

Pan LAMBERT przypomina, że strategia nie sprowadza się do ekspansji terytorialnej. Postara się on jednak odpowiedzieć na pytanie pana Deroubaix. Celem jest uzdrowienie koncernu, aby zapewnić jego rozwój i rentowność. Koncern Veolia podejmował na przykład regularne próby rozwoju w Rosji. Dalkia może dać świetną okazję do tego, aby rozwinąć się w Rosji. Istnieje prawdziwy potencjał rozwoju działalności koncernu w Rosji, który do tej pory nie występował w innych sektorach. Pan LAMBERT podaje inny przykład. Usługi energetyczne znajdują się w centrum strategii nowej Veolii, której celem jest znalezienie równowagi między działalnością dla przemysłu i dla samorządów. Dalkia może dać dostęp do klientów przemysłowych, którzy nie byli łatwo dostępni dla innych sektorów działalności. Ponadto koncern Veolia stara się rozwijać kontrakty na kilka rodzajów usług łącznie, aby wypracować ofertę dla wielkich koncernów przemysłowych. Działalność w sektorze usług energetycznych może pozwolić na rozwinięcie działalności również i w innych sektorach dla wielkich klientów przemysłowych. Pan LAMBERT za niezwykle pozytywny element uważa większą niż w przeszłości integrację spółki Dalkia International w strategii nowej Veolii.

Pan TURCUMAN pyta Dyрекcję o możliwość prywatyzacji Spółki Ciepłowniczej w Rumunii.

Pan LAMBERT odpowiada, że nie jest kompetentny, aby odpowiedzieć na to pytanie. Oczywiście kierownicy tej strefy poruszyli z nim ten temat. Nie oznacza to jednak, że Spółka Ciepłownicza rzeczywiście zostanie sprywatyzowana. Philippe Guitard śledzi po prostu uważnie wszelkie możliwości, jakie mogą się pojawić w sytuacji, w której istnieją ograniczenia co do polityki inwestycyjnej w koncernie.

Pan PASA informuje, że w Czechach zorganizowane zostało pierwsze spotkanie krajowej instancji dialogu społecznego po półtora roku oczekiwania. W czasie tego spotkania delegaci zapoznali się z ważnymi informacjami dotyczącymi BHP, warunków płacowych, układów zbiorowych. Pan PASA prosi więc kolegów podlegających pod strefę, którą kieruje pan Guitard, aby zwracali się do niego, aby pójść naprzód w duchu zaufania.

Pan LAMBERT informuje, że otrzymał świetne sprawozdanie ze spotkania, o którym mówił pan Pasa. Kładzie on nacisk na fakt, iż kierownictwo przedsiębiorstwa i Dyrekcja Generalna wykazują się dobrą wolą. Dodaje on, że w ramach nowej Veolii integracja usług energetycznych w organizacji krajowej sprawi, że elementy, które w przeszłości mogły być fakultatywne, staną się obowiązkowe. Spotkania krajowych instancji dialogu społecznego będą w szczególności musiały zostać zorganizowane w każdym kraju, aby nowy dyrektor na dany kraj mógł się przedstawić, przedstawić swój zespół, organizację, strategię i związane z nią wskaźniki gospodarcze.

Pan BUCHNER ufnie patrzy w przyszłość, jednak niepokoi się, kiedy analizuje warunki pracy pracowników. Czy strategia w tym obszarze jest odpowiednia? Rozwój usług dla przemysłu bez istotnych inwestycji pociąga za sobą pewne zagrożenia. W szczególności w Niemczech rynek usług jest słabo dostępny. Niemożliwe jest uzyskanie wielkich kontraktów bez odpowiedniego finansowania. Ponadto w jaki sposób koncern będzie wdrażał w Rosji swoją kartę w zakresie walki z korupcją?

Pan LAMBERT rozpoczyna od odpowiedzi na ostatnie pytanie. Po pierwsze prosi, aby nie zakładać z góry, że w danym kraju ma miejsce korupcja. To prawda, że znane są wątpliwe praktyki handlowe niektórych krajów. Do koncernu należy zadanie podpisywania takich kontraktów, które zabezpieczą będą przed korupcją. Umowy zawarte w odniesieniu do oczyszczalni ścieków nie zawierają tego typu ryzyka. Natomiast koncern Veolia nigdy nie będzie inwestował w niektóre rodzaje działalności w niektórych krajach. W przeszłości podpisanie kontraktów na utrzymanie czystości w regionie Kalabrii było szczególnie nieodpowiednie. Na szczęście jednak czasy się zmieniły. Osoby, które podpisały te umowy, nie pracują już w koncernie. Jest rzeczą oczywistą, że obecnie nie ma ryzyka, że Dyrekcja zaszkodzi reputacji koncernu Veolia poprzez przedsięwzięcia nierozsądne z punktu widzenia etyki, praktyk handlowych, a więc i wyników finansowych.

Odnosząc się do niepokoju wyrażonego przez pana Buchnera, Pan LAMBERT przyznaje, że zdarza mu się odczuwać zaniepokojenie. Troska o gwarancję zatrudnienia, warunki pracy i odpowiednie warunki BHP jest normalna. Rolą pana Buchnera jest przejmowanie się tymi kwestiami. Pan LAMBERT odpowiada ze swojej strony na tę troskę kładąc nacisk na decyzję o wdrożeniu jednego podmiotu Veolia na dany kraj. Organizacja ta pozwoli na wdrażanie dobrych praktyk, stworzenie wysokiej jakości dialogu społecznego i da lepszą wizję praktyk społecznych. Pan LAMBERT dostrzega w tym szansę dla koncernu.

W zakresie inwestycji strategia Antoine'a Frérot polega na opieraniu się zarówno na klientach przemysłowych jak i samorządach. Oprócz tego jednak koncern Veolia kieruje się pragmatyzmem w poszczególnych krajach. Dla przykładu w niektórych państwach organy publiczne lub samorządowe nie zlecają podmiotom prywatnym świadczenia usług publicznych. W Korei Południowej koncern Veolia prowadzi jedynie działalność przemysłową. Najważniejsza jest ogólna równowaga między tymi dwoma rodzajami działalności dla koncernu Veolia. Koncern nie rezygnuje ze świadczenia usług dla samorządów. Po prostu, aby zapewnić bezpieczeństwo finansowe i gospodarcze koncernu, konieczne jest wyważenie działalności poprzez zwiększenie udziału usług dla przemysłu. Koncern jest przedmiotem ataków w swojej działalności dla samorządów, w sektorze, który odnotowuje ponadto silną erozję potencjalnej marży.

W Niemczech koncern zdaje sobie sprawę, że trudno będzie uzyskać kontrakty w niektórych sektorach. W sektorze utrzymania czystości wyzwanie polega na zapewnieniu wyższej rentowności. W sektorze wody świadczenie usług ze zlecenia samorządów czy umowy podpisane z samorządami we wschodnich krajach związkowych nie powtórzą się na zachodzie kraju. Koncern rozważa więc świadczenie usług w innej formie, ale w sposób komplementarny w stosunku do tradycyjnej działalności. Pan LAMBERT potwierdza również, że Veolia ma zamiar wykorzystać Brunsweg, aby w odpowiednim momencie ponownie rozwinąć działalność w sektorze usług energetycznych. Koncern posiada kompetencje techniczne w tej dziedzinie. Tak czy inaczej Niemcy pozostają ważnym krajem dla koncernu Veolia.

Pan DEROUBAIX stara się podsumować dotychczasową dyskusję. Z tego co zrozumiał, to poza spółką Siram koncern nie planuje cesji w jakimkolwiek kraju w Dalkia International, w przeciwieństwie do tego, co miało miejsce w przypadku decyzji odnoszących się do grupy Transdev.

Pan LAMBERT przyznaje, że koncern prowadzi program cesji od ponad dwóch lat. Antoine Frérot zawsze jednak zapowiadał cesje, które były planowane. Z tego co mu wiadomo obecnie integracja Dalkii nie oznacza jej „cięcia na kawałki” i sprzedaży. W szczególności w krajach europejskich celem jest wręcz przeciwnie integracja usług energetycznych, co ma służyć całemu koncernowi. Absolutnie nie chodzi o decyzje o cesji działalności w sektorze usług energetycznych w Europie.

Pan SUEUR przypomina zresztą, że w planie cesji wdrożonym w ciągu dwóch ostatnich lat Dalkia była tym działem, w którym cesji było najmniej. W Dalkii istniały największe możliwości rozwoju, w szczególności w Europie Środkowej i Wschodniej.

Pan CARLAT dodaje, że w nowopowstałej grupie Transdev natychmiast zapowiedziano strategię wycofania się z części działalności.

Pan TOWERS wskazuje na brak dialogu społecznego w Wielkiej Brytanii. Pracownicy obawiają się w szczególności wycofania się koncernu Veolia z Wielkiej Brytanii. Pan TOWERS zachęca Dyрекcję do komunikacji na ten temat. Pracownicy Dalkii w Wielkiej Brytanii nie otrzymują żadnych informacji w tej dziedzinie.

Pan SUEUR zapewnia, że koncern nie ma żadnych planów wycofania się z Wielkiej Brytanii.

Pan LAMBERT mówi, że jest to strefa geograficzna, w której stworzenie jednego podmiotu Veolia przyniesie szczególnie pozytywne skutki. Rzeczywiście w przeszłości zespoły z sektorów wody, utrzymania czystości i Dalkii nie rozmawiały ze sobą w Wielkiej Brytanii. Nie jest on pewien, czy przedstawiciele pracowników rozmawiali ze sobą w większym stopniu. Stworzenie jednego podmiotu Veolia z kierownictwem wspólnym dla trzech sektorów działalności może jedynie przyczynić się do poprawy przekazywania informacji ogółowi pracowników.

Pan DEROUBAIX chciałby, aby było możliwe zdawanie sprawy Europejskiej Radzie Zakładowej z przyszłych etapów.

Pan LAMBERT potwierdza, że tak będzie.

Pan CARLAT przypomina, że była mowa o utworzeniu w ramach prezydium komisji monitorującej, zaś do porządku obrad kolejnego zwyczajnego posiedzenia Europejskiej Rady Zakładowej w czerwcu wpisany zostanie punkt odnoszący się do przekazania aktualnych informacji, w którym przekazane zostaną informacje zwrotne na temat przeprowadzonych operacji.

Posiedzenie zostaje zawieszane na kilka minut przerwy.

Informacje dla Europejskiej Rady Zakładowej oraz wymiana poglądów na temat francuskiej ustawy dotyczącej zabezpieczenia zatrudnienia.

Pan CARLAT informuje, że francuska ustawa dotycząca zabezpieczenia zatrudnienia jest wynikiem negocjacji z organizacjami związkowymi. Zawiera ona szereg przepisów wzmacniających dialog społeczny i informowanie przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach. Duże przedsiębiorstwa posiadają zarząd. Francuska ustawa przewiduje, że w zarządzie ma zasiadać dwóch przedstawicieli pracowników. Przepis taki istniał już wcześniej, jednakże przedstawiciele pracowników mieli jedynie głos doradczy.

Przewidziano różne sposoby wyznaczania przedstawicieli pracowników, którzy zasiadać będą w zarządzie. Kiedy zarząd liczy więcej niż 12 członków, a tak jest w przypadku koncernu Veolia, należy wyznaczyć drugiego przedstawiciela pracowników. W przypadku koncernów międzynarodowych ten drugi przedstawiciel pracowników może być wyłoniony przez Europejską Radę Zakładową. Dyrekcja koncernu Veolia przedstawiła więc następującą propozycję Francuskiej Radzie Zakładowej: jeśli europejskich pracowników będzie reprezentować dwóch przedstawicieli w zarządzie, to jeden z nich będzie wyznaczany przez Francuską Radę Zakładową, a drugi przez Europejską Radę Zakładową. Ponieważ jest to pełen i wyłączny mandat członka zarządu, pełniący go przedstawiciele pracowników muszą zrezygnować ze wszelkich innych mandatów związkowych, pochodzących z wyboru czy z nominacji. Dyrekcja rozmawiała jednak z sekretarzem Francuskiej Rady Zakładowej, sekretarzem Europejskiej Rady Zakładowej i członkami Francuskiej Rady Zakładowej o możliwości dalszego zapraszania danego przedstawiciela pracowników na posiedzenia prezydium instancji i samej instancji. Celem jest to, aby przedstawiciel pracowników w zarządzie mógł dysponować wszystkimi koniecznymi informacjami i mógł zachować kontakt z tymi instancjami.

W momencie odnowienia składu zarządu koncernu Veolia Environnement omawiana będzie propozycja modyfikacji statutu, aby uwzględnić to rozwiązanie, jeśli Europejska Rada Zakładowa wyraża zgodę na wyznaczenie jednego z dwóch przedstawicieli pracowników w Zarządzie.

Krótki dokument informacyjny zawierający podstawowe wymienione powyżej informacje pozwoli wszystkim członkom Europejskiej Rady Zakładowej na zapoznanie się z potrzebnymi informacjami. Kiedy określony zostanie tryb wyznaczania przedstawicieli pracowników oraz kiedy Zarząd koncernu Veolia Environnement przyjmie odpowiednią uchwałę, będzie miała miejsce prezentacja przed walnym zgromadzeniem akcjonariuszy Veolia Environnement. Pan CARLAT uściśla, że rzeczywiste wyznaczenie

przedstawiciela pracowników wywodzącego się z Europejskiej Rady Zakładowej powinno mieć miejsce w ciągu sześciu miesięcy od walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Do mianowania tego powinno więc dojść przed końcem października 2014 roku.

Pan DEROUBAIX potwierdza to, co zostało powiedziane. Zaleca on, aby w Prezydium przeprowadzona została dyskusja na ten temat.

Pan CARLAT dodaje, że przewidziano szkolenie, aby przygotować osobę wyznaczoną przez Europejską Radę Zakładową do tego ważnego zadania.

Pan DEROUBAIX uściśla, że przepis ten jest zbieżny z tym, czego życzyły sobie francuskie organizacje związkowe w momencie utworzenia Europejskiej Rady Zakładowej. Dodaje on, że francuska ustawa zezwala na to, aby obaj przedstawiciele pracowników byli Francuzami. Jednak Francuska Rada Zakładowa postanowiła, że umożliwi wyznaczenie jednego z przedstawicieli był wyznaczany przez Europejską Radę Zakładową. Pan DEROUBAIX cieszy się z tego. Obecność w Zarządzie przedstawiciela europejskiego wniesie nową dynamikę.

Pan CARLAT informuje na zakończenie, że kadencja przedstawiciela pracowników w Zarządzie będzie trwała cztery lata.

Pan BUCHNER zauważa, że Europejska Rada Zakładowa dopiero dzisiaj otrzymała tę informację. Proponuje on w związku z tym, aby rada mogła przeprowadzić dyskusję na ten temat przy okazji jej następnego spotkania, w szczególności w odniesieniu do mianowania przez nią przedstawiciela.

Pan CARLAT potwierdza, że jego zamiarem było dostarczenie w dniu dzisiejszym Europejskiej Radzie Zakładowej pierwszych informacji co do samej zasady jednego przedstawiciela wywodzącego się z Europejskiej Rady Zakładowej ze względu na udział Europy w reprezentacji pracowników. Chodzi o to, aby nie ograniczać reprezentacji pracowników w Zarządzie do Francuskiej Rady Zakładowej i do Francji. Pan Carlat powtarza, że koncern i przedstawiciele pracowników mają przed sobą sześć miesięcy, aby się zorganizować. Przedstawiciele pracowników mają więc do dyspozycji konieczny czas, aby omówić ten temat. Ponadto kładzie on nacisk na fakt, że nie będzie już możliwe sprawowanie mandatu związkowego. Natomiast przynależność do związku zawodowego jest utrzymana.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej pragnie się dowiedzieć, czy członek Zarządu wyznaczony przez Europejską Radę Zakładową będzie otrzymywał wynagrodzenie na tym samym poziomie co pozostali członkowie Zarządu.

Pan CARLAT przypomina, że w zarządach wypłacane jest wynagrodzenie z tytułu uczestnictwa, które pozwalają na zapewnienie wynagrodzenia za uczestnictwo w spotkaniach związanych z pełnioną funkcją. Jednak francuskie organizacje związkowe odpowiedziały już na zadane pytanie, bowiem kwoty, o których mowa mają trafiać do organizacji związkowych a nie do wyznaczonych członków zarządu.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej proponuje, aby co roku wyznaczana była inna osoba.

Pan CARLAT kładzie nacisk na fakt, że ustawa określa okres czterech lat. Członkowie zarządu reprezentujący pracowników muszą móc odgrywać długoterminową rolę w określaniu strategii koncernu. Członkowi zarządu reprezentującemu pracowników, tak samo jak członkom reprezentującym Dyрекcję, bardzo trudno jest mieć kompletną wizję strategii koncernu. Ustawie przyświeca więc wola zapewnienia stabilności, która pozwoli członkom Zarządu podejść kompleksowo do specyfiki strategii koncernu.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej chciałby się dowiedzieć, czy przepis, o którym była mowa, może mieć zastosowanie również w grupie Transdev.

Pan CARLAT potwierdza, że status firmy Transdev może sprawić, że zastosowanie będzie miał ten sam przepis.

Pan LAMBERT uściśla jednak, że to do grupy Transdev należy podjęcie decyzji w sprawie podziału dwóch miejsc dla przedstawicieli pracowników w Zarządzie.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej pyta, czy wyznaczona osoba będzie mogła nadal wykonywać swoją pracę.

Pan CARLAT mówi o dużym obciążeniu pracą wynikającym z bycia członkiem zarządu, które wymagać będzie poświęcenia około połowy czasu pracy zawodowej.

Pan LAMBERT zobowiązuje się do tego, iż koncern podejmie działania, aby dana osoba mogła sprawować swój mandat w jak najlepszych warunkach.

Pan BUCHNER zapewnia, że nie jest to nowość dla Niemiec, gdzie taki przepis istnieje już w odniesieniu do rad nadzorczych. Przedstawiciele pracowników są w ten sposób informowani o strategii przedsiębiorstwa, o płacach, itd.

Pan CARLAT potwierdza, że praktyka ta jest już znana w niektórych krajach. We Francji istniały podobne przepisy w odniesieniu do spółek publicznych. Obecnie prawo francuskie wprowadza to rozwiązanie w odniesieniu do spółek prywatnych.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej uważa, że użyteczne byłoby przekazanie członkom Europejskiej Rady Zakładowej krótkiego regulaminu uściślającego prawa i obowiązki wyznaczonej osoby. Te informacje byłyby pomocne w wyborze przedstawiciela pracowników.

Pan LAMBERT zobowiązuje się do przygotowania noty informacyjnej, aby członkowie Europejskiej Rady Zakładowej mogli przyjąć stanowisko w oparciu o odpowiednie informacje.

Pan CARLAT prześle ten dokument w krótkim terminie członkom Europejskiej Rady Zakładowej.

Informacje dla Europejskiej Rady Zakładowej i wymiana poglądów na temat projektu cesji VT Belgia.

Pan CARLAT informuje, że temat ten został ponownie przedstawiony Europejskiej Sektorowej Radzie Zakładowej Transdev 13 lutego 2014 roku. W czasie tego posiedzenia została wydana opinia. Została ona uzasadniona i zawiera oświadczenie wydane przez wszystkich członków Europejskiej Rady Zakładowej Transdev. Ta opinia zamyka operację cesji.

Pan WELTER uściśla, że wydana opinia była negatywna. Natomiast opinia belgijska była pozytywna. Pracownicy grupy Transdev nie chcą, aby ich grupa pozbyła się działalności w Belgii. Z kolei pracownicy belgijscy widzą w cesji szansę na rozwój.

Pan LAMBERT dziękuje panu Welterowi za jego wkład w prace Europejskiej Rady Zakładowej. Życzy mu powodzenia.

Pan METZNER chciałby dowiedzieć się, jaka była reakcja Dyrekcji na negatywną opinię wydaną przez Europejską Sektorową Radę Zakładową Transdev. Uściśla ze swojej strony, że negatywna opinia była uzasadniona tym, że Transdev sprzedaje spółki w dobrej kondycji, a pozostawia jedynie spółki podupadające.

Jak koncern Veolia, który nadal ma w przyszłości być w posiadaniu 40% udziałów w grupie Transdev reaguje na tę politykę?

Pan CARLAT podkreśla, że nie do niego należy zajmowanie stanowiska w sprawie strategii grupy Transdev w odniesieniu do cesji. Przypomina on po prostu, że strategia ta została zaprezentowana Europejskiej Radzie Zakładowej przy okazji jednego z poprzednich posiedzeń. Przedstawione wtedy elementy wydały mu się bardzo jasne: grupa Transdev nie posiadała na niektórych rynkach środków finansowych na inwestycje i wspieranie wzrostu, które pozwoliłyby na rozwój działalności na dojrzałych rynkach. W związku z tym rozsądne i zrozumiałe wydawało się scedowanie tych rodzajów działalności i znalezienie nowych inwestorów, którzy mogliby zapewnić rozwój danej spółki.

Pan METZNER wyraża swoje niezadowolenie ze sprzedaży niezwykle rentownego rodzaju działalności, który przynosił co roku zyski w wysokości 12 milionów euro.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej pyta o to, czy obecnie możliwa jest sprzedaż działalności w Szwecji i Finlandii.

Pan CARLAT nie posiada na chwilę obecną bardziej szczegółowych informacji na ten temat niż to, co zostało powiedziane w początkowej prezentacji. Nie istnieje na dzień dzisiejszy żaden konkretny projekt. Gdyby taki projekt powstał, to byłby on przedmiotem procedury informacji i konsultacji z Europejską Sektorową Radą Zakładową Transdev i procedury informacji-wymiany poglądów z Europejską Radą Zakładową.

Pan METZNER uważa, że nie otrzymał zadawalającej odpowiedzi na poprzednie pytanie. Ponownie pyta więc, jak spółka Veolia ocenia strategię grupy Transdev, jako akcjonariusz posiadający w niej 40% udziałów.

Pan CARLAT przypomina, że strategia ta została zaprezentowana i jest to strategia wspólna. Koncern Veolia wyraził zgodę na tę strategię, która została mu przedstawiona. Jeśli strategia ta pozwoli na naprawę wyników i konsolidację przyszłości grupy Transdev, to koncern Veolia Environnement ją popiera.

Pan DEROUBAIX prosi o kopię nowego porozumienia między Caisse des dépôts a Veolią.

Pan CARLAT informuje, że nie zostało zawarte żadne nowe porozumienie od projektu porozumienia, którego termin upływał w październiku 2013 roku. Pozostał do rozwiązania punkt związany z SNCM.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej uznaje, że w takiej sytuacji nie ma mowy o żadnym zobowiązaniu.

Pan CARLAT zapewnia, że nowe porozumienie zostanie zaprezentowane Europejskiej Radzie Zakładowej, kiedy rozwiązana zostanie kwestia SNCM.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej powraca do poprzednich pytań. W jaki sposób cesja rentownej działalności może zostać uznana za decyzję odpowiednią z finansowego punktu widzenia? Jego zdaniem niedopuszczalne jest cedowanie najbardziej rentownych przedsiębiorstw konkurencji. A mimo to koncern Veolia popiera tę strategię.

Pan LAMBERT rozumie rozbieżne przesłanie belgijskich przedstawicieli pracowników i członków Europejskiej Sektorowej Rady Zakładowej Transdev. Jednak Dyrekcja Generalna koncernu Veolia Environnement zatwierdziła strategię Dyrekcji Generalnej Transdev.

Pan BUCHNER uważa, że Dyrekcja stara się „wymigać” od odpowiedzi.

Pan LAMBERT powtarza po prostu, że Dykcja Generalna koncernu Veolia Environnement ma zaufanie do Dykcji Generalnej grupy Transdev, której oddelegowała ona swoje uprawnienia w zakresie zarządzania ewentualnymi cesjami i nabywaniem przedsiębiorstw.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej mówi, że uderza go fakt, iż odpowiedzi Dykcji odnoszą się zawsze do procedury, a nigdy do kwestii merytorycznych.

Pan LAMBERT stara się nie wchodzić w merytoryczną dyskusję na temat zarządzania przedsiębiorstwem Transdev. Tematy te zostały oddelegowane Dykcji Generalnej i organom przedstawicielskim pracowników przedsiębiorstwa Transdev. Pan LAMBERT zastanawia się, jak zareagowaliby pracownicy spółki Transdev, gdyby do istniejących lokalnych organów przedstawicielskich wtręcali się dodatkowo przedstawiciele Veolia Environnement. Oczywiście pan LAMBERT wie, że sytuacja związana z równymi udziałami spółek Veolia i Caisse des Dépôts w grupie Transdev nie jest jasna. Stara się on jedynie nie komplikować jej jeszcze bardziej.

Pan CARLAT nie zgadza się z tym, co powiedział jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej. Przypomina on, że została przeprowadzona merytoryczna dyskusja. Kiedy zaprezentowany został projekt cesji, towarzyszył mu raport eksperta na temat strategii działu transportu. Pan Janaillac z grupy Transdev przedstawił w szczególności wyjaśnienia dotyczące wycofania się z części działalności, związanego z brakiem zdolności przedsiębiorstwa do inwestycji na niektórych rynkach. Dyskusja, która odbyła się wtedy z panem Janaillac trwała niemal trzy godziny.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej nie zadawała się udzielonymi odpowiedziami, które uważa za ubogie i ograniczone. Przypomina on w szczególności, że raport eksperta stwierdzał, że nie jest rozsądne pozbywanie się pewnych rodzajów działalności. Stwierdza on jednak, że Dykcja nie ma zamiaru pójść dalej w swoich uwagach i reakcjach.

Pan LAMBERT przyjmuje do wiadomości uwagi przedstawicieli pracowników i ich brak zgody na cesję działalności w Belgii. Są one normalne uwzględniając rolę Europejskiej Rady Zakładowej. Jednakże Dykcja Generalna koncernu Veolia również odgrywa swoją rolę, bowiem nie chce ona zastępować Dykcji Generalnej spółki Transdev. Jednakże pan LAMBERT zobowiązuje się przekazać uwagi Europejskiej Rady Zakładowej kierownictwu spółki Transdev.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej ubolewa nad tym, że fuzja prowadzi do takiej sytuacji. Obawia się on, że cesje mogą w rezultacie być negatywne dla koncernu Veolia.

Pan LAMBERT odnotowuje te uwagi, jednak się z nimi nie zgadza. Oczywiście przyznaje on, że fuzja, która sprawia wrażenie, że nie tworzy wartości dodanej, rodzi pytania. Jednakże obecnym celem koncernu Veolia jest to, aby pomóc grupie Transdev w naprawie sytuacji zgodnie ze strategią, która została przedstawiona Europejskiej Radzie Zakładowej.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej przypomina, że dwa lata wcześniej zapowiadano, że grupa Transdev pomoże spółce VT Belgii rozwoju. Obecnie Transdev sprzedaje spółkę VT Belgia. Zastanawia się on, dlaczego całość aktywów nie została sprzedana dwa lata wcześniej spółce Cube Investissement, która była gotowa je nabyć.

Pan LAMBERT rozumie wyrażoną wcześniej frustrację. Przekaze on to mocne i jasne przesłanie Dykcji grupy Transdev.

Jeden z członków Europejskiej Rady Zakładowej chciałby otrzymać informacje na temat sytuacji SNCM.

Pan CARLAT informuje, że sytuacja nie uległa zmianie od ubiegłego miesiąca.

Pan BUCHNER wyraża ponadto swoją gorycz związaną z mankamentami w zakresie dialogu społecznego w koncernie Veolia w Europie. Podaje on przykład punktu poświęconego dialogowi społecznemu, który został umieszczony na porządku obrad instancji dialogu społecznego w Niemczech i który został wykreślony przez Dyrektora Zasobów Ludzkich na ten kraj. Jest to jego zdaniem „teatr marionetek”. Zaleca on, aby panowie Lambert i Carlat zajęli się tym tematem w zdecydowany sposób poprzez wprowadzenie sankcji.

Pan LAMBERT potwierdza, że pan Carlat skontaktuje się z odpowiednimi osobami lub uda się niebawem do Niemiec, aby potkać się z Dyrektorem Zasobów Ludzkich i przypomnieć mu, jakie są jego obowiązki w zakresie dialogu społecznego.

Pan CARLAT zobowiązuje się udać do Niemiec, aby spotkać się z Dyrektorem Zasobów Ludzkich i przywrócić instancje dialogu społecznego.

Pan BUZAS chciałby, aby panowie Lambert i Carlat przyjechali na Węgry.

Pan LAMBERT przypomina, że zobowiązał się on do udania się do różnych krajów europejskich. Uściśla, że wizyty zostaną zaplanowane między majem a lipcem 2014 roku.

Po wyczerpaniu porządku obrad spotkanie kończy się o godzinie 17:35.

Kolejne zwyczajne posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej zaplanowane jest na środę 25 czerwca 2014 roku.

Dokument zredagowany przez spółkę Ubiquis
Tel. 01 44 14 15 16
www.ubiquis.fr