

Acuerdo Social Europeo

Índice

Preámbulo	3
Título 1: Prever las evoluciones de oficios y competencias – política de formación	4
Artículo 1. Reforzar la previsión de las evoluciones de los empleos y de las competencias	4
1.1. Diálogo anual a nivel de la empresa.....	5
1.2. Refuerzo del papel de los comités GPEC regionales y nacionales.....	5
1.3. El refuerzo del papel del Comité Europeo GPEC	5
Artículo 2. La formación, primera palanca de la empleabilidad	6
2.1. Refuerzo de la formación	6
2.2. Dispositivos específicos para los trabajadores que desempeñan oficios sensibles.....	7
2.3. La creación de una red denominada "Escuela de la Transición Energética".....	8
Artículo 3. Organizar un diálogo social por BU sobre las orientaciones estratégicas y sus consecuencias.....	8
Título 2: Garantías sociales colectivas	9
Artículo 4. Diagnóstico social	9
Título 3: Modalidades de apoyo de los itinerarios profesionales y de la movilidad	10
Artículo 5. Movilidad por decisión propia dentro de una evolución en el trabajo	11
5.1. Mejorar la comunicación de las ofertas de empleo internas y los instrumentos de la movilidad.....	11
5.2. La condición del éxito: la preparación y el apoyo a la movilidad.....	11
5.3. Crear las condiciones para facilitar la movilidad por iniciativa de los trabajadores	12
Artículo 6. Movilidad organizativa, es decir debida a una modificación de la organización	13
6.1. Apoyo individualizado	13
6.2. Creación de las condiciones para dar seguridad a la movilidad organizativa	13
Título 4: Modalidades de implementación y seguimiento del acuerdo	14
Artículo 7. Ámbito de aplicación del acuerdo	14
Artículo 8. Compromisos de los firmantes en cuestión de comunicación y de aplicación	15
Artículo 9. Cláusula de no regresión	16
Artículo 10. Entrada en vigor y plazo del acuerdo	16
Artículo 11. Seguimiento del presente acuerdo.....	16
Artículo 12. Interpretación y revisión del acuerdo.....	17
Artículo 13. Registro del acuerdo.....	17
ANEXO 1: Glosario	20

Preámbulo

En un contexto en el que la situación evoluciona considerablemente en los sectores de energía y de servicios, garantizar la empleabilidad de todos los trabajadores, la estabilidad, incluso la mejora de las condiciones sociales constituyen objetivos que deben perseguir activamente todas las entidades de ENGIE y el conjunto de las partes implicadas como son los trabajadores, managers y representantes del personal. En efecto, el desarrollo del Grupo se basa en su capacidad para adelantar sus actividades dentro de la búsqueda permanente de excelencia profesional, innovando y adaptándose a las expectativas y necesidades de sus clientes.

La anticipación y el desarrollo de las competencias de todos los trabajadores están en el centro de la política de recursos humanos de ENGIE. La formación y la movilidad representan palancas al servicio de la empleabilidad de todos. Esta convicción la debe compartir cada uno de los actores de la empresa para así contribuir al reto de transformación cultural del Grupo, dentro del respeto de sus compromisos sociales y societales.

El Proyecto de Empresa debe ser un proyecto de desarrollo económico, humano y social, que lleve a garantizar la durabilidad del Grupo y de sus empleos, en las mejores condiciones laborales posibles.

Como complemento, las partes firmantes reafirman su empeño en el diálogo social* como componente esencial del desarrollo y del rendimiento sostenibles del Grupo. Por ello, ENGIE refuerza este diálogo lo más cerca de su organización, en el ámbito de sus BU, y se compromete a hacer que la aplicación efectiva de los acuerdos colectivos sea un eje prioritario de su política de recursos humanos.

Título 1: Prever las evoluciones de oficios y competencias – política de formación

ENGIE garantiza la aplicación en todas sus empresas del conjunto de políticas y recursos definidos en el presente acuerdo, con el fin de dar seguridades a los itinerarios profesionales de todos los trabajadores. El objetivo que se persigue es hacer todo lo posible para desarrollar la empleabilidad*¹ de cada trabajador a lo largo de toda su carrera, lo que representa la mejor palanca para preservar y desarrollar el empleo dentro del Grupo.

Como complemento, las partes firmantes reafirman su empeño en el diálogo social como componente esencial del desarrollo y del rendimiento sostenibles del Grupo. ENGIE se compromete a respetar todas las prerrogativas de información y de consulta de los foros sociales existentes, tanto a nivel europeo como a nivel de cada una de sus empresas.

Artículo 1. Reforzar la previsión de las evoluciones de los empleos y de las competencias

Compromisos:

Reunión anual en el ámbito de cada empresa, con fines de presentación y debate, sobre la estrategia y sus consecuencias en el empleo y las competencias.

Reforzar la aplicación del acuerdo GPEC europeo.

Hacer sistemáticos la aplicación del acuerdo GPEC y un diálogo sobre la GPEC dentro de cada una de las empresas.

Cartografía anual de los oficios sensibles* dentro del ámbito de cada empresa.

Se reafirma el proceso de previsión de la evolución de los empleos y de las competencias, tal como quedó dispuesto en el acuerdo europeo de 2010 sobre GPEC. Debe compartirse siempre, como mínimo, en cada una de las empresas con los representantes de los trabajadores* de estas últimas.

¹Los términos seguidos por un asterisco se definen en el glosario

1.1. Diálogo anual a nivel de la empresa

Es fundamental dar a los representantes de los trabajadores y a cada uno de éstos la información que permita entender y conocer los cambios en proceso o por venir, los retos que acarrearán y sus impactos previstos en cuanto a empleos y competencias.

ENGIE se compromete a que cada empresa del Grupo organice anualmente un diálogo con sus representantes de los trabajadores sobre sus orientaciones estratégicas y sus consecuencias, principalmente sobre el empleo. Las empresas podrán decidir, en concertación*, si completan estas discusiones a otro nivel que se juzgue pertinente, dado su tamaño. Este diálogo será objeto de información o de consulta por parte de los foros de representación del personal, según las reglamentaciones locales y europeas.

Este debate debe arrojar luces sobre:

- las evoluciones previstas de los empleos, en volumen y en competencias,
- las consecuencias de tales evoluciones en la contratación, la formación y el apoyo a los oficios en situación delicada.

En efecto, identificar con la mayor anticipación posible los oficios en situación delicada es un elemento clave de la seguridad de los itinerarios profesionales. Esta cartografía permite elaborar planes de formación e itinerarios de movilidad.

1.2. Refuerzo del papel de los comités GPEC regionales y nacionales

Con el fin de adoptar una visión compartida que se apegue lo más posible a los territorios, las partes firmantes acuerdan reforzar el papel de los Comités GPEC regionales y nacionales (fruto del Acuerdo Europeo GPEC de 2010) implementando en su seno una concertación anual sobre los puntos siguientes:

- Las evoluciones previstas de los empleos en las empresas implantadas en el territorio, en cuanto a volumen y competencias (las informaciones se tomarán de los PAMT RR.HH.);
- La actualización de la cartografía de la evolución de sus oficios;
- Las consecuencias de tales evoluciones, así como la integración de las orientaciones estratégicas del Grupo en las acciones de desarrollo y de formación de las empresas del territorio. El objetivo prioritario será la previsión de los oficios en situación más delicada;
- Las acciones transversales que puedan efectuarse con las demás empresas del Grupo establecidas en el mismo territorio.

Esta concertación se organizará durante una reunión anual. La concertación realizada dentro de los comités GPEC regionales o de los países se alimentará naturalmente de las informaciones de los comités GPEC por empresa, velando sin embargo a que no se substituyan a las prerrogativas de los mismos.

1.3. El refuerzo del papel del Comité Europeo GPEC

Las partes firmantes acuerdan ampliar las misiones del Comité Europeo GPEC, foro de concertación y de diálogo sobre las evoluciones de los oficios del Grupo y las políticas de formación consiguientes. Está destinada tanto a desarrollar una visión prospectiva sobre la evolución de los oficios como a

adelantarse en cuanto a las orientaciones estratégicas del Grupo en materia de empleo y de competencias.

Este comité estará basado en las labores del Observatorio de los Oficios y de las Competencias de ENGIE que integra las informaciones prospectivas internas, en especial provenientes del PAMT RR.HH., así como externas. Este comité es un foro abierto que recibirá expertos externos e internos para mejorar e ilustrar sus labores.

Dicho Comité corre igualmente a cargo de proponer y de evaluar las orientaciones en materia de formación de los trabajadores que se encuentren en oficios sensibles.

Artículo 2. La formación, primera palanca de la empleabilidad

Compromisos:

Una entrevista de desarrollo cada tres años para cada trabajador.

Un programa de formación anual, dentro del ámbito de cada empresa, que se presentará a los representantes del personal con el fin de iniciar un diálogo con ellos.

2/3 de los trabajadores de cada empresa participan cada año en una formación cualificante.

Formación basada fundamentalmente en el desarrollo de las competencias del oficio.

Conservación de la partida financiera anual de 100 millones de euros dedicada a la formación, durante tres años.

Constitución de un fondo mutuo europeo de ENGIE, reservado a las empresas del Grupo en dificultad financiera, dedicado a las acciones de formación para cambio de oficio y con un presupuesto anual de 10 millones de euros.

Creación de una red denominada "Escuela de la Transición Energética"

2.1. Refuerzo de la formación

La formación es un instrumento fundamental al servicio del desarrollo de las competencias de todos los trabajadores para, por una parte, reforzar su excelencia profesional y, por la otra, prepararlos para las futuras necesidades de competencias.

Cada una de las empresas del Grupo elaborará, una vez al año, su plan de formación colectivo dentro de su ámbito, con indicadores clave (p. ej.: número de acciones de formación, número de personas formadas, número de mujeres formadas, temas de las acciones de formación, etc.). Este programa se presentará a los representantes de los trabajadores de la empresa, y será objeto de diálogo y de una concertación con ellos.

Dicho programa se elaborará a partir de la entrevista de desarrollo efectuada, como mínimo, cada tres años con cada trabajador. La entrevista de desarrollo debe distinguirse de la entrevista anual que gira alrededor del análisis de resultados. La efectúa el supervisor o el responsable de RR.HH. y debe llevar a elaborar un balance de las competencias aplicadas por el trabajador e identificar sus aspiraciones en materia de evolución de carrera. La entrevista de desarrollo debe permitir

intercambiar, incluso convenir, sobre una orientación de carrera en relación con las necesidades de la empresa y las expectativas de los trabajadores.

El trabajador que así lo desee puede hacerse asesorar* para que se le ayude a preparar la entrevista de desarrollo y se facilite así el diálogo con el manager. En caso de dificultad persistente entre el trabajador y el manager, el responsable de RR.HH. de su sector puede, mediante solicitud del manager o del trabajador, intervenir para encontrar una solución. Si el trabajador lo desea, puede hacerse asesorar.

En el marco de sus ambiciones en materia de política de formación, ENGIE se compromete a garantizar cada año la formación cualificante* a por lo menos dos tercios de los trabajadores, debiendo medirse este objetivo en el ámbito de cada una de las empresas. Este programa irá desplegándose dentro de un sistema de progreso continuo a lo largo de un período de tres años, es decir el período 2016-2018. Una formación cualificante es una formación que busca un objetivo profesional y que permite desarrollar saberes, adquirir o reforzar una nueva competencia. Cada empresa podrá precisar durante la elaboración del plan de formación aquellas que entran en esta categoría.

Cada empresa velará por que todos los trabajadores tengan acceso a la formación. Cada año, cada empresa identificará a los trabajadores que no hayan realizado una formación cualificante en los últimos tres años y analizará las razones con el trabajador, que puede hacerse asesorar. Para los trabajadores que ocupan puestos considerados dentro de los "oficios sensibles", este análisis se realizará cada año.

El presupuesto dedicado a la formación dentro del ámbito europeo será de 100 millones de euros al año para los años 2016-2017-2018. En caso de variación significativa de la plantilla (+ o - 5%), se adaptará el presupuesto en consecuencia.

Las formaciones implementadas girarán en su mayoría alrededor del desarrollo de las competencias para los oficios (técnicos y de apoyo) con el fin de garantizar que se mantenga la excelencia profesional de los trabajadores y adelantarse a las futuras necesidades de competencias. La formación en el puesto de trabajo debe reforzarse gracias a la generalización de los procesos de tutorado / formación en el puesto / mentoring al servicio de la transmisión de las competencias.

2.2. Dispositivos específicos para los trabajadores que desempeñan oficios sensibles

Los trabajadores que ocupan puestos incluidos dentro de los oficios "sensibles" tienen derecho cada año a una entrevista llamada de desarrollo profesional que lleve a identificar y aplicar las acciones de formación adecuadas.

Se creará un fondo mutuo europeo ENGIE para dar apoyo a las empresas del Grupo en dificultad financiera que deban iniciar programas de reconversión y de apoyo dentro del marco de las reorganizaciones. El objetivo es cerciorarse que todos los trabajadores gocen de formaciones que faciliten su reubicación dentro del Grupo. El presupuesto anual de este fondo es de 10 millones de euros. Podrá revisarse en función de las necesidades expresadas por las empresas.

El pilotaje de este fondo mutualizado queda bajo la responsabilidad del Comité de Dirección de RR.HH. del Grupo. Un seguimiento del uso de este fondo se realizará anualmente dentro del marco de la comisión de seguimiento del acuerdo.

2.3. La creación de una red denominada "Escuela de la Transición Energética"

Existe actualmente un buen número de estructuras de formación dentro del Grupo:

- Energy Formation,
- Institut des Métiers et de la Formation de Cofely Services,
- Ecole Cofely Inéo,
- Institut Formation Froid de Axima,
- Tractebel Engineering School,
- Ecole Savelys,
- Arcenciel de M&S France,
- BELUX Formation,
- centros de formación en Alemania, Hungría, Italia, Rumanía, Reino Unido, Turquía...

A estas estructuras diversas deben agregarse, dentro del Grupo, los programas de formación que alternan períodos de teoría y de práctica, tales como Nuclear Trainee Program, Financial Boarding ...

Con el fin de acelerar el desarrollo de las competencias y dar apoyo a la evolución de sus oficios, ENGIE ha resuelto unir todas estas estructuras de formación dentro de una red denominada "Escuela de la Transición Energética". Su objetivo es destacar y dinamizar el potencial de estas diferentes escuelas y conseguir que puedan ser aprovechadas por el mayor número.

Créase un Comité de Orientación de la Escuela de la Transición Energética, que se encargará de:

- Elaborar el catálogo de las formaciones para el oficio en todas las escuelas del Grupo
- Destacar los programas ante las diversas empresas del Grupo
- Aprovechar la experiencia y los conocimientos en materia de formación para ponerlas a disposición de las empresas del Grupo que deseen lanzar acciones localmente
- Inscribir esta red en una dinámica de "escaparates de la excelencia profesional del Grupo"
- Estudiar su apertura a públicos externos (alternantes, subcontratistas, clientes, etc.)

Artículo 3. Organizar un diálogo social por BU sobre las orientaciones estratégicas y sus consecuencias

Compromiso:

Creación de un foro de diálogo social en cada BU, adicional a los foros actuales de diálogo social in cuestionar sus prerrogativas.

El diálogo social debe poder encontrar expresión dentro del ámbito más adecuado en cada BU, con el fin de efectuar análisis periódicos de su situación estratégica, económica y laboral. Este diálogo no reemplaza al que se adelanta dentro de cada empresa, ni al que existe por razón de la aplicación del acuerdo sobre el Comité de Empresa Europeo (reuniones plenarias del CEE, Secretariado, Grupos de trabajo permanentes).

El Grupo confirma su empeño de respetar las prerrogativas de los diversos foros representativos del personal. El principio de un diálogo por BU tiene por objeto facilitar la discusión sobre la estrategia y sus consecuencias.

Su cometido es presentar las orientaciones estratégicas de la BU y sus consecuencias en el empleo y en los oficios, por lo menos una vez al año. Las BUs que se encuentren presentes en varios países

podrán, en concertación, organizar este diálogo por país, en caso de ser más pertinente teniendo en cuenta la situación propia de cada territorio geográfico.

Título 2: Garantías sociales colectivas

Compromisos:

ENGIE buscará siempre que se mantengan las garantías sociales colectivas durante todas las transformaciones de sus organizaciones.

ENGIE se compromete a realizar siempre un diagnóstico social con los representantes de los trabajadores durante todos los proyectos de transformación de sus organizaciones.

Sobre la base del diagnóstico social discutido con los representantes de los trabajadores, ENGIE se compromete a abrir negociaciones sobre garantías sociales colectivas de los trabajadores afectados.

Las transformaciones del Grupo forman parte integrante de su vida económica y social. Estas evoluciones son cada vez más rápidas y por consiguiente deben recibir apoyo y seguridades con el fin que se les perciba como períodos de transición profesional, portadores también de oportunidades de desarrollo.

Las reorganizaciones y las transformaciones que debe adelantar ENGIE no están motivadas por la búsqueda de un "peor postor social" (dumping social), sino por la durabilidad de la empresa y por consiguiente de sus empleos, en las mejores condiciones laborales posibles. Por ello ENGIE se compromete a tratar siempre de mantener las garantías sociales colectivas durante las transformaciones de sus organizaciones.

Las mejores garantías sociales posibles deben entonces buscarse durante todo proyecto de transformación de las organizaciones. Para ello, deberán llevarse a cabo negociaciones entre los representantes de las entidades afectadas y los representantes de los trabajadores sobre la base del diagnóstico social que respete las disposiciones previstas por las legislaciones y/o prácticas locales. En caso de ausencia de negociación de cara a estas disposiciones, el plan de acciones debe ser objeto de una concertación con los representantes de los trabajadores.

Un diálogo social transparente y antes de las transformaciones permitirá facilitar su aplicación en el marco de la adaptación y del desarrollo del Grupo.

Las partes recuerdan que conformemente a las disposiciones de la directiva europea relativas a la transferencia de empresas, los derechos y obligaciones definidos en el contrato de trabajo se transfieren del antiguo al nuevo empleador.

Artículo 4. Diagnóstico social

Lo antes posible de un proyecto de evolución de la organización, se realizará y discutirá un diagnóstico laboral con los interlocutores sociales de la empresa o empresas afectadas.

Este diagnóstico, que incluye las motivaciones del proyecto (contexto económico, competencia, evolución de las necesidades en oficios y competencias, etc.) describe las consecuencias para los trabajadores afectados. Está en el centro del diálogo social y es previo a la aplicación de la nueva organización. Este diagnóstico social integra las disposiciones previstas en el acuerdo europeo sobre la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

Para realizar este diagnóstico social, las empresas afectadas constituirán un equipo pluridisciplinario compuesto de representantes de los trabajadores y de miembros de la empresa que tengan buenos conocimientos en temas de índole financiera, recursos humanos, medicina del trabajo, relaciones sociales, etc. Los representantes de los trabajadores pueden igualmente hacerse asesorar por un experto externo.

El diagnóstico social permite:

- efectuar una comparación completa de las garantías sociales colectivas en cuanto a los siguientes temas: remuneración, previsión-salud-jubilación, horarios y tiempo de trabajo, lugares de trabajo, previsiones de evolución del empleo y de las competencias, organización del diálogo social.
- describir las diferencias en cuanto a garantías sociales colectivas entre la entidad de origen y la entidad receptora.

Las convenciones colectivas, los acuerdos de empresa y los usos en vigor, aplicables dentro de la o las entidades afectadas se harán del conocimiento de los miembros del equipo encargado de efectuar el diagnóstico.

Sobre la base del diagnóstico social y de la comparación que emana de éste, la negociación de un acuerdo se abrirá siempre con los representantes de los trabajadores para elaborar la medidas destinadas a compensar los impactos sobre las garantías sociales colectivas.

Teniendo como objeto una transformación con apoyo y seguridades, el diagnóstico social finalizado se comunicará a los trabajadores afectados.

La aplicación del acuerdo y/o de un plan de acciones lleva consigo un seguimiento, a nivel de las empresas afectadas, por un comité paritario compuesto por representantes de los trabajadores de las entidades afectadas. El Comité de seguimiento contribuye a dar seguridades a los trabajadores afectados, que podrán comunicarle los problemas o los impactos no resueltos o no identificados en el diagnóstico social.

Título 3: Modalidades de apoyo de los itinerarios profesionales y de la movilidad

Compromisos:

Dar preferencia a la movilidad interna con respecto a la contratación externa.

Un reconocimiento en términos de remuneración de la movilidad a iniciativa del trabajador.

Estímulos a la movilidad.

La movilidad en el trabajo constituye el centro mismo del proyecto del Grupo, ya que permite vincular las necesidades de las entidades con las aspiraciones de los trabajadores. Junto con la formación constituye una de las dos bases destinadas a desarrollar la empleabilidad de los trabajadores.

Destaca los talentos internos que puedan llenar las necesidades de competencias de las empresas, facilitando así el empleo dentro del Grupo.

Artículo 5. Movilidad por decisión propia dentro de una evolución en el trabajo

5.1. Mejorar la comunicación de las ofertas de empleo internas y los instrumentos de la movilidad

Los firmantes son conscientes que el desarrollo de la movilidad por iniciativa de los trabajadores es fuente de desarrollo profesional y de reconocimiento.

Debe darse prioridad siempre a la movilidad interna antes que a la contratación externa. Por consiguiente, cualquier búsqueda de candidato(a) debe ser previamente comunicada exclusivamente de forma interna durante un plazo mínimo de tres semanas, antes de cualquier publicación externa y lo más anticipadamente posible a la necesidad. Se deberá informar a todos los candidatos en el mejor plazo posible el estado de su candidatura, incluso si ésta no ha sido aceptada.

A este efecto, los trabajadores tienen acceso a un instrumento único de publicación de las ofertas internas de empleo, vía la intranet o la extranet. El Grupo se compromete a dar a conocer periódicamente a los trabajadores los medios de acceso a tales ofertas y a perseguir la mejora continua del instrumento en términos de accesibilidad y utilización, muy especialmente con destino a los trabajadores que no disponen de acceso regular a la intranet del Grupo (como ejemplo de iniciativa, un ordenador conectado a la red puede ponerse a disposición de los trabajadores, lo más cerca posible de su lugar de trabajo).

5.2. La condición del éxito: la preparación y el apoyo a la movilidad

El trabajador es el primer protagonista de su propio desarrollo profesional. El proceso de elaboración de un proyecto profesional requiere la expresión de los deseos de cambio y de desarrollo del trabajador, que se expresan durante la entrevista de desarrollo profesional. Además, es importante que el trabajador acepte tomar parte en las acciones de profesionalización.

El manager debe apoyar y contribuir al desarrollo profesional de sus trabajadores. La coordinación de los equipos y el desarrollo de las competencias son acciones esenciales del management, que cuenta con la formación necesaria y los medios adecuados para ejercer esta responsabilidad. Además, el trabajador podrá buscar apoyo en el responsable de RR.HH. de su organización o cualquier otro recurso puesto a disposición por la empresa, para recibir consejo sobre su evolución en el trabajo.

El responsable de RR.HH. también debe dar apoyo y aconsejar al trabajador, así como poner a su disposición los instrumentos necesarios para el desarrollo de sus competencias.

ENGIE se compromete a que, en cada una de las entidades, se identifique y se conozca un referente RR.HH. encargado de la movilidad. Será responsable de brindar consejo e instrumentos a los trabajadores que se encuentren en proceso de reflexionar sobre su movilidad.

Los representantes de los trabajadores igualmente son interlocutores a quienes pueden dirigirse los trabajadores para pedir consejo en materia de evolución de carrera.

5.3. Crear las condiciones para facilitar la movilidad por iniciativa de los trabajadores

En caso de movilidad geográfica, ENGIE se compromete a:

- hacerse cargo de los costos de la mudanza que sea necesaria para asumir un nuevo puesto,
- dar apoyo en forma individualizada al trabajador mediante un conjunto de servicios (por ejemplo: - ayuda para buscar nuevo alojamiento, apoyo para la búsqueda de empleo para el cónyuge, ayuda para las matrículas en las escuelas).

Cualquier movilidad profesional por iniciativa del trabajador, bien sea funcional o geográfica, deberá valorizarse y estar acompañada por una evolución de la remuneración básica.

Las partes firmantes comparten la voluntad de dinamizar las movilizaciones geográficas a iniciativa del trabajador. Están de acuerdo en que se aplique, de manera experimental y en un período de dos años, el dispositivo siguiente:

- Cualquier movilidad voluntaria que ocasione al trabajador una mudanza da lugar al pago de una prima de un mes de sueldo bruto
- Esta prima la pagará la entidad receptora en los tres meses siguientes a la fecha de la entrada en funciones en el nuevo puesto
- Esta prima no se adeudará en caso de movilidad geográfica a iniciativa del trabajador que tenga lugar menos de 3 años después de una anterior movilidad geográfica voluntaria
- Esta prima representa un mínimo aplicable que podrá verse substituido por medidas convencionales o por acuerdo colectivo o individual más favorable.

Se realizará un balance al final de este periodo experimental de dos años para medir la eficacia del dispositivo en términos de aumento del número de movilizaciones geográficas a iniciativa del trabajador.

Si el comité de seguimiento constata su ineficacia, esta medida cesará de aplicarse.

En caso de formación por iniciativa del trabajador, aprobada por el manager en el marco de una evolución de trabajo y que conlleve para el trabajador gastos excepcionales para seguir esta formación, la empresa lo indemnizará por los gastos realmente realizados (por ejemplo: viajes, alojamiento, guardería, etc.) según un dispositivo (monto y modalidades) negociado en cada empresa. Este tema deberá haber sido objeto de una negociación antes de fines de 2016; las medidas negociadas localmente se aplican retroactivamente a la fecha de la firma del presente acuerdo.

En caso de dificultades para llenar puestos (competencias inusuales, cuenca de empleo poco atractiva o muy competitiva), se incita de manera enfática a las empresas a que adopten dispositivos financieros que puedan, por ejemplo, tener la forma de primas durante varios años.

Además, el trabajador recibirá siempre apoyo para asumir su nuevo puesto. El manager dará una atención especial a la fase de recepción y de integración en la nueva entidad. Se aconseja a las entidades que adopten un dispositivo de integración y de seguimiento de los recién llegados, incluso mediante acciones de formación, de tutorado o de mentoring.

Estas disposiciones significan el mínimo aplicable para los países europeos en su conjunto, y podrán ser complementadas por las empresas.

Artículo 6. Movilidad organizativa, es decir debida a una modificación de la organización

6.1. Apoyo individualizado

Cada uno de los trabajadores afectados por una movilidad organizativa recibirá apoyo de la línea de RR.HH. con el fin de identificar las tipologías de puestos que correspondan a su perfil, a sus deseos de evolución y a sus eventuales obligaciones personales.

Naturalmente el trabajador debe ser totalmente protagonista de las búsquedas de empleo, durante las cuales recibirá apoyo de un referente RR.HH. El papel de este último consiste en especial en ayudarle a identificar los puestos que correspondan a su proyecto profesional, a prepararlo para las entrevistas y encargarse del seguimiento.

Para dar apoyo a la movilidad organizativa del trabajador, la entidad de origen podrá valerse de diversas palancas:

- un plan de formación que permita adaptar las competencias del trabajador a un nuevo empleo, que correrá a cargo de la entidad original. Este plan de formación podrá significar acciones de profesionalización o de adaptación (p. ej.: cambio de línea funcional, de empresa, etc.);
- la organización de un período de inmersión en la entidad de destino, por un tiempo suficiente para descubrir un nuevo oficio o un nuevo entorno, con el objeto de ayudar al trabajador en su elección.

6.2. Creación de las condiciones para dar seguridad a la movilidad organizativa

Para facilitar la movilidad organizativa geográfica, ENGIE se compromete a:

- tomar a su cargo los gastos inherentes a la mudanza que sea necesaria para asumir un nuevo puesto,
- dar apoyo en forma individualizada al trabajador mediante un conjunto de servicios (por ejemplo: - ayuda para buscar nuevo alojamiento, apoyo para la búsqueda de empleo para el cónyuge, ayuda para las matrículas en las escuelas).

Una negociación realizada a nivel local entre la Dirección y los representantes de los trabajadores podrá definir la gama de servicios y los gastos relacionados con la movilidad solventados por la empresa.

ENGIE se compromete a hacer todo lo necesario para facilitar el regreso de los trabajadores al empleo. En caso de supresiones de puestos, el empleador del trabajador se compromete a identificar por lo menos 3 puestos que correspondan a su perfil dentro del Grupo. Los resultados de esta búsqueda se harán de conocimiento del trabajador que puede de este modo pronunciarse sobre esta

selección. Este proceso tiene por objeto hacer al menos una propuesta en firme de un puesto que se acerque lo más posible al perfil y a las aspiraciones del trabajador. En caso que este proceso de reposicionamiento no llegue a buen término, se organizará una concertación con el management, el trabajador y los representantes de los trabajadores.

El trabajador gozará siempre de apoyo para asumir su nuevo puesto y gozará también de las formaciones necesarias. El manager que reciba al trabajador deberá dar atención especial a la fase de recepción e integración dentro de la nueva estructura. Se recomienda especialmente a las entidades la implementación de un dispositivo de integración y de seguimiento de los recién llegados que incluya una marcada sensibilización de los managers.

Se realizará una entrevista seis meses después de haberse asumido el puesto, con el fin de efectuar un balance global e identificar, de ser el caso, las formaciones complementarias que fuesen necesarias.

Tratándose de movilidad organizativa, y salvo elección del trabajador vinculada a circunstancias excepcionales, se mantendrá el salario fijo anual bruto del trabajador reubicado.

Por otra parte, se abonará una prima de un mes de sueldo bruto al trabajador al momento de la reubicación. Este dispositivo constituye una base mínima que podrá verse substituida por medidas convencionales o bien por un acuerdo colectivo o individual más favorable.

Esta prima se aplicará a toda movilidad ya sea geográfica o funcional y que conlleve para el trabajador al menos una de las consecuencias siguientes:

- Movilidad geográfica que requiera una mudanza
- Cambio de familia de oficio
- Formación para asumir el nuevo puesto, de una duración mínima de 2 semanas
- Cambio de empresa empleadora

Estas disposiciones significan el mínimo aplicable para los países europeos en su conjunto, y podrán ser complementadas por las empresas.

Título 4: Modalidades de implementación y seguimiento del acuerdo

Artículo 7. Ámbito de aplicación del acuerdo

El presente acuerdo se aplica al conjunto de las filiales integradas globalmente en el perímetro de consolidación de ENGIE, o que se encuentren controladas en más de 50%, con la salvedad de cumplir con el criterio de influencia dominante, en la Unión Europea y la AELC (Asociación Europea de Libre Comercio).

Igualmente se distribuirá a las filiales de los países candidatos a la Unión Europea, que deben cumplir estas disposiciones en el momento de su integración dentro de ella. Con todo, en caso de solicitarlo una organización sindical de la empresa, se organizará una reunión con la dirección de la empresa para discutir de la posible aplicación voluntaria del presente acuerdo.

ENGIE propondrá, a las filiales no consolidadas dentro de las cuales el Grupo posee sin embargo una parte preponderante del capital, la apertura de negociaciones con miras a ampliar el presente acuerdo.

Artículo 8. Compromisos de los firmantes en cuestión de comunicación y de aplicación

Apenas firmado el acuerdo, la dirección de ENGIE y las federaciones sindicales europeas firmantes harán un comunicado conjunto y lo transmitirán a todos los trabajadores.

La Dirección de ENGIE velará por que el presente acuerdo se comunique en el Grupo a todos los interesados:

- Sus dirigentes y managers, con el fin de implicarlos en cuanto a los retos del management en lo referente a empleabilidad y formación. Los managers deberán además presentar el acuerdo a los equipos y a los foros sociales que estos coordinan,
- El conjunto de los trabajadores, siendo cada uno de ellos protagonista de su empleabilidad y de su proyecto profesional. La comunicación se efectuará en todos los idiomas necesarios,
- Sus líneas de recursos humanos en la medida en que son consejeras y apoyo de los managers para ejercer sus papeles de dirección,
- Sus representantes de los trabajadores, en la medida en que son protagonistas del diálogo social.

Las partes acuerdan que los firmantes del acuerdo y las organizaciones sindicales afiliadas son responsables del despliegue del acuerdo. Desde ahora y hasta la firma definitiva del presente acuerdo, las partes se reunirán para determinar las modalidades de una comunicación simultánea de las federaciones sindicales europeas por un lado, y de la Dirección General por otro, sobre la ambición y el contenido del acuerdo.

Las organizaciones sindicales locales informarán a sus adherentes y a su personal según las modalidades usuales, incluso en términos de reuniones de información y de acceso a los locales del Grupo.

Las direcciones de las empresas facilitarán las iniciativas de comunicación de las organizaciones sindicales.

Cada una de las direcciones de BU se compromete a hacer que el presente acuerdo se despliegue dentro de su ámbito, en la forma que sea adecuada para su propio contexto. En caso de firma de un acuerdo local para completar los dispositivos del presente acuerdo, la dirección de la BU transmitirá para su información este acuerdo local a los firmantes del presente acuerdo. La Dirección RR.HH. del Grupo velará por el despliegue efectivo dentro del marco de un diálogo social constructivo en todas las BU y empresas.

Con tal propósito, los soportes de comunicación se pondrán a disposición del management y de los representantes de los trabajadores para apoyarlos en el despliegue del acuerdo. También se realizarán formaciones destinadas a los managers, responsables RR.HH. y representantes de los

trabajadores, en particular sobre los temas de la GPEC o de la entrevista de desarrollo. Los representantes de los trabajadores podrán igualmente utilizar estos soportes de formación.

Además, para favorecer la aplicación del acuerdo, se organizará un seminario europeo de lanzamiento en los mejores plazos tras la firma del presente acuerdo, coordinado con las federaciones sindicales europeas. En este seminario se reunirán los interlocutores sociales, la Dirección y los representantes de las líneas de Recursos Humanos.

Artículo 9. Cláusula de no regresión

El presente acuerdo no podrá en caso alguno constituir motivo de reducción de las obligaciones que ya estén previstas en las legislaciones nacionales, europeas y/o los convenios colectivos locales y acuerdos colectivos.

Artículo 10. Entrada en vigor y plazo del acuerdo

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma. Se celebra por un plazo indeterminado.

Artículo 11. Seguimiento del presente acuerdo

El acuerdo porta una ambición social fuerte al perímetro europeo. Es objeto de un seguimiento constante para asegurarse de su aplicación efectiva y del logro de sus objetivos.

Un comité de seguimiento se ha creado a este efecto y está compuesto por 17 miembros (excepto los representantes de la Dirección), incluidas las federaciones sindicales europeas firmantes y el secretario del CEE. En la medida de lo posible la composición del comité de seguimiento incluirá un número equilibrado de hombres y mujeres. Sus miembros serán designados por las Federaciones Sindicales Europeas firmantes del presente acuerdo, mediante propuestas de las Organizaciones Sindicales de los diversos países.

El comité de seguimiento se reúne una vez al año. En 2016, la primera reunión tendrá lugar durante los tres meses siguientes a la firma del acuerdo para definir las modalidades de seguimiento y sobre todo los indicadores. Para favorecer la dinámica de despliegue del acuerdo, una segunda reunión tendrá lugar el último trimestre de 2016. Dentro del mismo objetivo, dos reuniones tendrán lugar en 2017. Durante la segunda reunión de 2017, se realizará un balance de la actividad del Comité para adaptar los indicadores de seguimiento. A partir de 2018, el Comité se reunirá siguiendo un ritmo anual.

Cada año, el comité de seguimiento será principalmente destinatario del informe anual del comité de orientación de la Escuela de la Transición Energética.

En caso de reclamo (incumplimiento del acuerdo y de su aplicación) y si el proceso local de discusión no ha dado como resultado una solución, el asunto podrá ser llevado ante las Federaciones Europeas o la dirección del Grupo, acompañado por todos los documentos relativos al reclamo que sean necesarios. Los firmantes del acuerdo deberán organizar una concertación entre la dirección local y los representantes de los trabajadores.

Se efectuará también con los interlocutores sociales un seguimiento anual de la aplicación del acuerdo en cada empresa, y ello a partir de 2016. Este seguimiento dentro de cada empresa se

realiza a partir de indicadores definidos por el Comité de Seguimiento Europeo y eventualmente completados.

El Comité de Empresa Europeo, por intermedio del Secretariado, será informado regularmente del seguimiento del presente acuerdo.

Artículo 12. Interpretación y revisión del acuerdo

El presente acuerdo se traducirá a los idiomas del ámbito de su aplicación. Se conviene que tan sólo la versión redactada en francés (versión firmada) da fe entre las partes firmantes.

Las cuestiones de interpretación relativas al presente acuerdo son de competencia de la Comisión de Seguimiento del acuerdo, que se menciona en el artículo 11.

Las partes firmantes podrán revisar el presente acuerdo siempre y cuando cumplan con un preaviso de tres meses y se invite a un grupo especial de negociación designado por las federaciones sindicales europeas firmantes.

Artículo 13. Registro del acuerdo

El presente acuerdo se registrará ante la Dirección Regional de Empresas, de la Competencia, del Consumo, del Trabajo y del Empleo (DIRECCTE), dentro de cuya jurisdicción se encuentra la sede social de ENGIE S.A.

Además, se registrará un ejemplar en la Secretaría del Tribunal del Trabajo de París (Conseil de Prud'hommes) dentro de cuya jurisdicción se encuentra la sede social de ENGIE S.A.

A XX/XX/2016

A nombre de ENGIE y sus filiales que llenan las condiciones definidas en el artículo 7 del acuerdo:

El Presidente:

Gérard Mestrallet

Y las tres Federaciones Sindicales Europeas, debidamente autorizadas por sus miembros:

EPSU (FSESP)

FETBB

IndustriAll Europe

APELLIDO Nombre

APELLIDO Nombre

APELLIDO Nombre

Participaron en las reuniones de negociación en calidad de miembros del Grupo Especial de Negociación:

Arrufat José Luis (España), Bassi Stefano (Italia), Buttazzoni Eric (Francia), Chastan Patricia (Francia), Glevan Daniel (Rumania), Gouvaze Gildas (Francia), Hearnden Philip (Reino Unido), Hayward Jonathan (Reino Unido), Kerkach Mustapha (Bélgica), Koumbounis Constantino (Bélgica), Larribaud Bernard (Francia), Lasnier Confolant Patrick (Francia), Ledoux Yves (Francia), Leibecke Gaby (Alemania), Leopold Thomas (Alemania), Michel Didier (Francia), Mouton Jacques (Francia), Payan Yvan (Francia), Piroton Jean Marc (Bélgica), Prigent Arnauld (Francia), Rouchouse Jacky (Francia), Textoris Robert (Francia), Van Passen Robert (Bélgica), Willems Ton (Países Bajos), Sampietro Yves (Francia).

ANEXO 1: Glosario

Apoyo al trabajador:

Posibilidad que se da al trabajador que así lo desee que un compañero de trabajo o un representante del personal o sindical de su empresa lo apoye.

Concertación:

Reunión de intercambio y de diálogo entre representantes de la empresa y representantes del personal o representantes sindicales, según las legislaciones nacionales vigentes. La concertación debe permitir una expresión de cada una de las partes en el marco de un diálogo social abierto y constructivo.

Diálogo Social:

Según la Comisión Europea, el diálogo social engloba las discusiones, las consultas, las negociaciones y las acciones comunes realizadas entre los representantes de la dirección y los representantes de los trabajadores.

Empleabilidad:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la empleabilidad es "la aptitud de cada persona para encontrar y conservar un empleo, progresar en el trabajo y adaptarse al cambio a lo largo de toda la vida profesional".

En este acuerdo, se debe entender por empleabilidad, la posibilidad otorgada a cada trabajador del Grupo de progresar en su empleo, de desarrollar sus competencias y de adaptarse al cambio a lo largo de toda la vida profesional, gracias sobre todo a la formación y a la movilidad profesional.

Formación cualificante:

Se trata de una formación con carácter profesional, que permite desarrollar saberes o adquirir nuevas competencias.

Oficios sensibles:

Un oficio sensible es un oficio que sufre o sufrirá una disminución significativa de actividad y por ende de su plantilla o al que se impondrán modificaciones importantes y estructurales de las competencias y que requieran una reconversión de los trabajadores.

Representantes de los trabajadores:

Conjunto de los representantes del personal y representantes sindicales de la empresa.