

Europese Sociale overeenkomst

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Titel 1: Anticiperen op de ontwikkelingen van de vakgebieden en competenties – scholingsbeleid .	4
Artikel 1: De anticipatie op de ontwikkelingen van arbeidsplaatsen en competenties versterken ...	4
1.1. Een jaarlijkse uitwisseling op bedrijfsniveau.....	4
1.2. De versterking van de rol van de regionale en landelijke commissies GPEC	5
1.3. Versterking van de rol van de Europese Commissie GPEC.....	5
Artikel 2: Scholing, eerste hefboom voor inzetbaarheid.....	6
2.1. Een versterkte scholing	6
2.2. Specifieke maatregelen voor werknemers in gevoelige vakgebieden	7
2.3. Opzetten van een netwerk genaamd ‘School voor Energietransitie’	7
Artikel 3: Een sociale dialoog per BU organiseren over de strategische koers en de gevolgen daarvan.....	8
Titel 2: Collectieve sociale garanties	9
Artikel 4: Sociale diagnose.....	9
Titel 3: Begeleidingsmodaliteiten van loopbaantrajecten en mobiliteit	11
Artikel 5: Mobiliteit gekozen in het kader van een loopbaanontwikkeling	11
5.1. Interne vacatures en mobiliteitstools beter bekend maken	11
5.2. Een voorwaarde voor succes: mobiliteit voorbereiden en begeleiden	11
5.3. Voorwaarden creëren om mobiliteit op initiatief van de werknemers te faciliteren.....	12
Artikel 6: Organisatorische mobiliteit, dat wil zeggen gekoppeld aan een wijziging van de organisatie	13
6.1. Persoonlijke begeleiding	13
6.2. Voorwaarden creëren om de organisatorische mobiliteit veilig te stellen.....	13
Titel 4: Implementatiemodaliteiten en follow-up van de overeenkomst	15
Artikel 7: Toepassingsfeer van de overeenkomst.....	15
Artikel 8: Verbintenissen van de ondertekenaars in termen van communicatie en implementatie	15
Artikel 9: Non-regressieclausule.....	16
Artikel 10: Inwerkingtreding en looptijd van de overeenkomst	16
Artikel 11: Follow-up van onderhavige overeenkomst	16
Artikel 12: Interpretatie en herziening van de overeenkomst	17
Artikel 13: Deponering van de overeenkomst	17
BIJLAGE 1: Begrippenlijst	19

Inleiding

In de context van een sterke ontwikkeling van de energie- en dienstensectoren, vormt het garanderen van de inzetbaarheid van alle werknemers, stabiliteit en verbetering van de sociale voorwaarden een doelstelling die moet worden nagestreefd in alle entiteiten van ENGIE en door alle spelers: werknemers, managers en personeelsvertegenwoordigers. De ontwikkeling van de Groep berust immers op zijn vermogen om zijn activiteiten uit te oefenen, waarbij permanent wordt gestreefd naar professionele excellentie, te innoveren en zich aan te passen aan de verwachtingen en behoeften van de klant.

De anticipatie en de ontwikkeling van competenties van alle werknemers staan centraal binnen het human resources beleid van ENGIE. Scholing en mobiliteit vormen de hefboomen voor de inzetbaarheid van iedereen. Deze overtuiging moet worden gedeeld door elke speler van de onderneming om bij te dragen aan de uitdaging van de culturele transformatie van de Groep, in naleving van zijn sociale en maatschappelijke verbintenissen.

Het Ondernemingsplan moet een plan zijn voor economische, menselijke en sociale ontwikkeling om het voortbestaan van de Groep en de arbeidsplaatsen onder de meest gunstige sociale garanties zeker te stellen.

Kortom, de ondertekenende partijen bevestigen opnieuw dat zij gehecht zijn aan de sociale dialoog* als wezenlijk onderdeel van de duurzame ontwikkeling en prestatie van de Groep. Hiertoe versterkt ENGIE deze dialoog zo dicht mogelijk bij zijn organisatie, in de perimeter van de BU's, en verbindt zich tot de effectieve toepassing van de collectieve overeenkomsten tot speerpunt van zijn human resources beleid te maken.

Titel 1: Anticiperen op de ontwikkelingen van de vakgebieden en competenties – scholingsbeleid

ENGIE is binnen al zijn bedrijven verantwoordelijk voor de invoering van het beleid en de middelen die in de huidige overeenkomst omschreven zijn om de loopbanen van alle werknemers veilig te stellen. Het doel is alles in het werk te stellen om de inzetbaarheid¹ van iedere werknemer gedurende zijn loopbaan te vergroten, wat de beste hefboom vormt om de werkgelegenheid binnen de Groep te behouden en te ontwikkelen.

Ter aanvulling bevestigen de ondertekenende partijen opnieuw hun gehechtheid aan de sociale dialoog als wezenlijk onderdeel van de duurzame ontwikkeling en prestatie van de Groep. ENGIE verplicht zich tot het respecteren van het recht op informatie en raadpleging van de bestaande sociale instanties, zowel op Europees niveau als op het niveau van zijn bedrijven.

Artikel 1: De anticipatie op de ontwikkelingen van arbeidsplaatsen en competenties versterken

Verbintenissen:

Jaarlijkse vergadering in de perimeter van elk bedrijf om de strategie en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid en de competenties te presenteren en uit te wisselen.

Versterken van de invoering van de Europese overeenkomst Planning Werkgelegenheid en Competenties (GPEC).

Toepassing van de overeenkomst GPEC en een dialoog over de GPEC binnen elk van de bedrijven systematiseren.

Jaarlijks in kaart brengen van de gevoelige vakgebieden* in de perimeter van elk bedrijf.

De aanpak om te anticiperen op de ontwikkeling van de arbeidsplaatsen en de competenties, zoals dat is ingevoerd via de Europese overeenkomst over de GPEC uit 2010, wordt herbevestigd. De GPEC moet minimaal systematisch in elk van de bedrijven met de werknemersvertegenwoordigers* van die bedrijven worden gedeeld.

1.1. Een jaarlijkse uitwisseling op bedrijfsniveau

Het is belangrijk dat aan iedere werknemer en de werknemersvertegenwoordigers de elementen worden verstrekt, die hen in staat stellen de huidige of toekomstige veranderingen, de uitdagingen

¹ De termen met een asterisk worden omschreven in de begrippenlijst

die daarmee gepaard gaan en de te verwachten impact op de arbeidsplaatsen en competenties, te begrijpen en te kennen.

ENGIE verplicht zich dat ieder bedrijf van de Groep jaarlijks een dialoog met de werknemersvertegenwoordigers organiseert over de strategische koers en de gevolgen ervan, vooral met betrekking tot werkgelegenheid. De bedrijven kunnen besluiten om, in overleg*, deze uitwisseling aan te vullen op een ander niveau dat zij, gezien hun omvang, relevant achten. Afhankelijk van de lokale en Europese regelgevingen is deze dialoog bestemd voor informatie of raadpleging van de verschillende vormen van personeelsvertegenwoordiging.

Deze uitwisseling moet veroorloven onderstaande punten duidelijk te maken:

- de vooruit geplande ontwikkelingen van de arbeidsplaatsen in volume en competenties,
- de gevolgen van deze ontwikkelingen in termen van werving, scholing en begeleiding van de gevoelige vakgebieden.

Het zo vroeg mogelijk in kaart brengen van de gevoelige vakgebieden is inderdaad een belangrijk element voor het veiligstellen van loopbaantrajecten. Aan de hand van deze cartografie kunnen vervolgens scholingsprogramma's en mobiliteitstrajecten worden uitgewerkt.

1.2. De versterking van de rol van de regionale en landelijke commissies GPEC

Om een visie in te voeren die zo dicht mogelijk bij de regio's wordt gedeeld, komen de ondertekenende partijen overeen de rol van de regionale en landelijke commissies GPEC te versterken (die voortvloeien uit de Europese overeenkomst GPEC van 2010) door op deze niveaus een jaarlijks overleg* in te voeren over de volgende elementen:

- de raming van de arbeidsplaatsen in de bedrijven die aanwezig zijn in de regio, in volume en competenties (de informatie is afkomstig van het HR Middellange Termijnplan);
- het bijhouden van een cartografie van de ontwikkeling van hun vakgebieden;
- de gevolgen van deze ontwikkelingen en het in aanmerking nemen van de strategische koers van de Groep, voor de ontwikkelingsacties en de scholing van de bedrijven in de regio. Het doel is in eerste instantie te anticiperen op de ontwikkeling van de meest gevoelige vakgebieden;
- de transversale acties die gevoerd kunnen worden met de andere bedrijven van de Groep op hetzelfde grondgebied.

Dit overleg wordt georganiseerd tijdens een jaarlijkse vergadering. Het overleg dat gevoerd wordt binnen de regionale of landelijke commissies GPEC krijgt natuurlijk input van de commissies GPEC per bedrijf, waarbij er echter voor gewaakt moet worden dat zij zich niet in de plaats stellen van de voorrechten van deze instanties.

1.3. Versterking van de rol van de Europese Commissie GPEC

De ondertekenende partijen zijn het eens over een uitbreiding van de missies van de Europese Commissie GPEC, plaats voor overleg en uitwisseling betreffende de ontwikkelingen van de vakgebieden van de Groep en het bijbehorend scholingsbeleid. Deze uitbreiding moet zowel de ontwikkeling van een toekomstgerichte visie op de ontwikkeling van de vakgebieden als anticipatie op de strategische koers van de Groep in termen van werkgelegenheid en competenties mogelijk maken.

Deze commissie steunt op de werkzaamheden van het Platform voor Vakgebieden en Competenties van ENGIE dat de interne toekomstgerichte informatie bevat die met name afkomstig is uit het HR Middellange Termijnplan en externe toekomstgerichte informatie. Deze commissie is een open ontmoetingsplaats voor externe en interne experts om hun werkzaamheden te verdiepen en te verhelderen.

Deze Commissie is eveneens belast een richtsnoer voor de scholing van werknemers uit gevoelige vakgebieden uit te stippelen en te evalueren.

Artikel 2: Scholing, eerste hefboom voor inzetbaarheid

Verbintenissen:

Een driejaarlijks ontwikkelingsgesprek (POP-Persoonlijk ontwikkelingsplan) voor iedere werknemer.

Een jaarlijks scholingsplan in de perimeter van ieder bedrijf dat wordt gepresenteerd aan de personeelsvertegenwoordigers om een dialoog met hen aan te gaan.

2/3 van de werknemers van ieder bedrijf neemt jaarlijks deel aan een kwalificerende opleiding*.

Scholing merendeels gericht op de ontwikkeling van de vaktechnische competenties.

Drie jaar lang behoud van het jaarlijkse scholingsbudget van 100 miljoen euro.

Oprichting van een Europees gemutualiseerd fonds ENGIE, voorbehouden aan de bedrijven van de Groep die in financiële moeilijkheden verkeren, gewijd aan omscholingsactiviteiten met een jaarlijks budget van 10 miljoen euro.

Instellen van een netwerk genaamd 'School voor Energietransitie'.

2.1. Een versterkte scholing

Scholing is een centraal tool voor de ontwikkeling van de competenties van alle werknemers, om enerzijds hun professionele excellentie te versterken en hen anderzijds voor te bereiden op de competenties waarover zij in de toekomst moeten beschikken.

Een keer per jaar werkt ieder bedrijf van de Groep zijn gezamenlijke scholingsplan binnen zijn perimeter uit met kritieke prestatie-indicatoren (bijv: aantal scholingsactiviteiten, aantal geschoolde werknemers, aantal geschoolde vrouwen, thema's van de scholingsactiviteiten, enz.). Dit programma wordt gepresenteerd aan de werknemersvertegenwoordigers van het bedrijf en wordt met hen besproken tijdens een dialoog en een overleg.

Dit programma wordt opgesteld naar aanleiding van het ontwikkelingsgesprek (POP) dat minimaal iedere drie jaar met elke werknemer wordt gevoerd. Het ontwikkelingsgesprek (POP) onderscheidt zich van het functioneringsgesprek dat is gericht op de resultaten. Het gesprek wordt door de manager of door de HR geleid en aan hand daarvan wordt een balans van de competenties van de werknemer opgemaakt en worden zijn aspiraties in termen van loopbaanontwikkeling vastgesteld. Het ontwikkelingsgesprek (POP) moet het mogelijk maken uit te wisselen en het eens te worden over een loopbaanplan in samenhang met de wensen van de werknemer en de behoeften van het bedrijf.

Een werknemer die dat wenst, kan zich laten bijstaan* om hem te helpen het ontwikkelingsgesprek (POP) voor te bereiden en op die manier de dialoog met de manager te faciliteren. In geval van aanhoudende problemen tussen de werknemer en de manager, kan de plaatselijke HR op verzoek van de manager of de werknemer erbij betrokken worden om een oplossing te vinden. Wanneer de werknemer dat wenst, kan hij zich laten bijstaan.

ENGIE verplicht zich, in het kader van de ambitie van de Groep inzake scholingsbeleid, voor een kwalificerende opleiding* te zorgen die minstens door twee derde van de werknemers ieder jaar wordt gevolgd, deze doelstelling wordt vervolgens gemeten in de perimeter van elk van de bedrijven. Deze doelstelling zal worden toegepast in samenhang met een continue vooruitgang over een periode van drie jaar, te weten 2016-2018. Een kwalificerende opleiding is een opleiding met een professionele doelstelling die het mogelijk maakt knowhow te ontwikkelen, een nieuwe competentie te verwerven of te versterken. De opleidingen die deel van deze categorie uitmaken, kunnen door ieder bedrijf worden verduidelijkt bij de uitwerking van het scholingsplan.

Elk bedrijf ziet erop toe dat alle werknemers toegang tot scholing hebben. Ieder jaar stelt elk bedrijf vast welke werknemers de afgelopen drie jaar geen kwalificerende opleiding hebben gevolgd om daarvan de redenen te onderzoeken met de werknemer, die zich kan laten bijstaan. Voor de werknemers die in 'gevoelige' vakgebieden werken, wordt deze analyse jaarlijks uitgevoerd.

Het scholingsbudget in de Europese perimeter bedraagt 100 miljoen euro per jaar, over de jaren 2016-2017-2018. In geval van een significante verandering van het personeelsbestand (+of- 5%), wordt het budget overeenkomstig aangepast.

De opleidingen die worden doorgevoerd, zijn merendeels gericht op de ontwikkeling van vaktechnische competenties (techniek en ondersteuning) om het behoud van professionele excellentie van de werknemers te waarborgen en te anticiperen op de toekomstige behoeften aan competenties. Scholing in werksituaties moet worden versterkt door het algemeen invoeren van mentoraten/coaching/mentoring voor de overdracht van knowhow.

2.2. Specifieke maatregelen voor werknemers in gevoelige vakgebieden

Werknemers met een functie in 'gevoelige' vakgebieden, krijgen jaarlijks een ontwikkelingsgesprek (POP) aan de hand waarvan aangepaste scholingsactiviteiten kunnen worden bepaald die vervolgens in werking worden gezet.

Een gemutualiseerd Europees fonds ENGIE wordt opgericht om de bedrijven van de Groep die in financiële moeilijkheden verkeren en die omscholings- en begeleidingsprogramma's in het kader van reorganisaties moeten inzetten, te ondersteunen. Doelstelling is te zorgen dat alle werknemers kunnen worden geschoold waardoor hun overplaatsing binnen de Groep wordt gefaciliteerd. Het jaarlijkse budget van dit fonds bedraagt 10 miljoen euro. Het kan eventueel herzien worden afhankelijk van de behoeften die de bedrijven te kennen geven.

De aansturing van dit gemutualiseerd fonds valt onder de verantwoordelijkheid van het Directiecomité HR Groep. Jaarlijks wordt een follow-up van dit fonds uitgevoerd door de follow-up commissie van de overeenkomst.

2.3. Opzetten van een netwerk genaamd 'School voor Energietransitie'

Er bestaan op dit moment talrijke scholingsstructuren binnen de Groep:

- Energy Formation,
- Institut des Métiers et de la Formation de COFELY Services,
- Ecole Cofely Inéo,
- Institut Formation Froid d'Axima,
- Tractebel Engineering School,
- Ecole Savelys,
- Arcenciel de M&S France,
- BELUX Formation,
- Opleidingscentra in Duitsland, Hongarije, Italië, Roemenië, VK, Turkije, enz.

Naast deze verschillende structuren zijn er in de Groep scholingsprogramma's met periodieke afwisselingen van theorie en concrete werkervaring, zoals Nuclear Trainee Program, Financial Boarding, enz.

Om de ontwikkeling van competenties te versnellen en de ontwikkeling van de vakgebieden te begeleiden, heeft ENGIE besloten deze verschillende scholingsstructuren samen te voegen binnen een netwerk dat de 'School voor de energietransitie' heet. De doelstelling is het potentieel van deze verschillende scholen te benutten en te stimuleren om er zoveel mogelijk mensen van te laten profiteren.

Een Oriëntatiecommissie van de School voor energietransitie wordt opgericht en die belast is met:

- Het opstellen van de catalogus voor de vaktechnische opleidingen van de verschillende scholen van de Groep
- Deze programma's laten bekrachtigen door de verschillende bedrijven van de Groep,
- Het kapitaliseren van de ervaring en de knowhow op het gebied van scholing om deze ter beschikking te stellen aan de bedrijven van de Groep die lokale activiteiten willen opzetten,
- Dit netwerk bevorderen als het 'model van de professionele excellentie van de Groep',
- De openstelling voor extern publiek bestuderen (leerwerkcontracten, onderaannemers, klanten, enz.)

Artikel 3: Een sociale dialoog per BU organiseren over de strategische koers en de gevolgen daarvan

Verbintenis:

Instelling van een plaats voor een sociale dialoog per BU naast de al bestaande plaatsen voor een sociale dialoog waarvan de voorrechten niet ter discussie worden gesteld.

De sociale dialoog moet tot uitdrukking kunnen komen in de meest geschikte perimenter in elke BU om regelmatig de stand van zaken van de strategische, economische en sociale situatie van de BU te bespreken. Deze dialoog komt niet in de plaats van de dialoog die in elk bedrijf wordt gevoerd, noch van de sociale dialoog die bestaat door toepassing van de overeenkomst van de Europese Ondernemingsraad (plenaire vergaderingen van de EOR, secretariaat, permanente werkgroepen).

De Groep bevestigt opnieuw waarde te hechten aan de naleving van de voorrechten van de verschillende vormen van personeelsvertegenwoordiging. Het principe van een dialoog per BU heeft tot doel een uitwisseling over de strategie en de gevolgen daarvan mogelijk te maken.

Het gaat erom minimaal een keer per jaar de strategische koers van de BU te presenteren en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid en de vakgebieden. De BU's die in meerdere landen

gevestigd zijn, kunnen in overleg, deze dialoog per land organiseren, wanneer dat meer relevant blijkt te zijn met betrekking tot de uitdagingen die kenmerkend voor iedere geografische regio zijn.

Titel 2: Collectieve sociale garanties

Verbindenissen:

ENGIE zal systematisch streven naar het behoud van collectieve sociale garanties bij alle organisatiewijzigingen.

ENGIE verbindt zich om met de werknemersvertegenwoordigers systematisch een sociale diagnose te stellen van alle transformatieprojecten van zijn organisaties.

Op basis van de sociale diagnose, die met de werknemersvertegenwoordigers wordt besproken, verbindt ENGIE zich onderhandelingen te openen over de collectieve sociale garanties van de betrokken werknemers.

De transformaties van de Groep vormen een integraal onderdeel van het economische en sociale bestaan van de Groep. Omdat deze ontwikkelingen zich steeds sneller voltrekken, moeten ze worden begeleid en veiliggesteld worden om als professionele overgangsperiodes te worden beschouwd, die eveneens veelbelovende ontwikkelingsperspectieven bieden.

De reorganisaties en transformaties die ENGIE moet doorvoeren, mogen geen aanleiding zijn om naar 'sociale dumping' te streven, maar naar het voortbestaan van de onderneming en dus naar het zeker stellen van de arbeidsplaatsen onder de meest gunstige sociale voorwaarden. ENGIE verplicht zich dan ook om systematisch te streven naar het behoud van de collectieve sociale garanties bij organisatiewijzigingen.

Bij ieder transformatieproject van de organisaties moet naar de best mogelijke sociale garanties worden gestreefd. Hiertoe moeten onderhandelingen plaatsvinden tussen de vertegenwoordigers van de betrokken entiteiten en de werknemersvertegenwoordigers op basis van de sociale diagnose, met inachtneming van de bepalingen die zijn voorgeschreven door de lokale wetgevingen en/of lokale praktijken. Wanneer er geen onderhandelingen hebben plaatsgevonden over deze bepalingen, moet met de werknemersvertegenwoordigers overleg over het actieplan worden gevoerd.

Een transparante dialoog die zo vroeg mogelijk voor de transformaties plaatsvindt, maakt dat de uitvoering van die transformaties in het kader van de aanpassing en ontwikkeling van de Groep, gemakkelijker kan verlopen.

De partijen wijzen erop dat conform de bepalingen van de Europese Richtlijn inzake de overgang van ondernemingen, wordt het behoud van de rechten en verplichtingen die in de arbeidsovereenkomst zijn gedefinieerd door de verkrijger gehandhaafd.

Artikel 4: Sociale diagnose

In een zo'n vroeg mogelijk stadium van een project voor organisatieontwikkeling wordt een sociale diagnose gesteld en besproken met de sociale partners van het betrokken bedrijf/de betrokken bedrijven.

Deze diagnose, die de redenen van het project bevat (economische context, concurrentie, de ontwikkeling van de behoeften aan vakgebieden en competenties, enz.), beschrijft de gevolgen voor de betrokken werknemers. De diagnose vormt de kern van de sociale dialoog en gaat vooraf aan de invoering van de nieuwe organisatie. Deze sociale diagnose bevat de bepalingen in de Europese overeenkomst over de verbetering van het welzijn op het werk.

Om deze sociale diagnose te stellen, vormen de betrokken bedrijven een multidisciplinair team dat bestaat uit werknemersvertegenwoordigers en medewerkers die expertise bezitten op het gebied van financiën, HR, bedrijfsgeneeskunde, arbeidsverhoudingen, enz. De werknemersvertegenwoordigers kunnen zich eveneens laten bijstaan door een externe deskundige.

De sociale diagnose veroorlooft:

- een volledige vergelijking te maken van de collectieve sociale garanties over de volgende thema's: beloning, sociale verzekeringen-gezondheidszorg-pensioenregeling, dienstrooster en werktijden, werkplekken, de te verwachten ontwikkeling van de planning werkgelegenheid en competenties, organisatie van de sociale dialoog.
- de verschillen van de collectieve sociale garanties beschrijven tussen het uitzendende bedrijf en het ontvangende bedrijf.

De teamleden die belast zijn met de uitvoering van de diagnose worden op de hoogte gesteld van de collectieve arbeidsovereenkomsten, de bedrijfsakkoorden en de gebruiken die van kracht zijn bij de betrokken entiteit(en).

Op basis van deze sociale diagnose en van de daaruit volgende vergelijking, zal systematisch de onderhandeling van een akkoord plaatsvinden met de werknemersvertegenwoordigers om de maatregelen uit te werken die bestemd zijn om de impacts op de collectieve sociale garanties te compenseren.

Voor een begeleide en veilige transformatie wordt de definitieve sociale diagnose meegedeeld aan de betrokken werknemers.

De implementatie van het akkoord en/of het actieplan wordt gevolgd door een follow-up, op het niveau van de betrokken bedrijven, door een paritaire commissie bestaande uit werknemersvertegenwoordigers van de betrokken entiteiten. Deze follow-up commissie draagt bij aan de bescherming van de getroffen werknemers die de commissie op de hoogte kunnen brengen van moeilijkheden of gevolgen die niet opgelost of vastgesteld zijn door de sociale diagnose.

Titel 3: Begeleidingsmodaliteiten van loopbaantrajecten en mobiliteit

Verbintenissen:

Voorrang aan interne mobiliteit boven werving van buitenaf.

Een erkenning in termen van beloning van mobiliteit op initiatief van de werknemer.

Stimulering van mobiliteit.

Professionele mobiliteit vormt de kern van het project van de Groep, want deze mobiliteit verenigt de behoeften van de entiteiten en de aspiraties van de werknemers. Samen met scholing vormt mobiliteit een van de twee pijlers die de ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemers mogelijk maken.

Mobiliteit valoriseert interne talenten om aan de behoeften aan competenties van de bedrijven te voldoen, wat de werkgelegenheid binnen de Groep bevordert.

Artikel 5: Mobiliteit gekozen in het kader van een loopbaanontwikkeling

5.1. Interne vacatures en mobiliteitstools beter bekend maken

De ondertekenaars erkennen dat mobiliteit op initiatief van de werknemers een bron moet zijn van professionele ontwikkeling en erkenning.

Interne mobiliteit moet systematisch voorrang krijgen boven werving van buitenaf. Het zoeken naar sollicitanten dient daarom vooraf te worden gedaan door een uitsluitend interne verspreiding gedurende minimaal drie weken voorafgaand aan enige externe publicatie en zo snel mogelijk nadat de behoefte bekend is gemaakt. Alle sollicitanten moeten zo snel mogelijk geïnformeerd worden over het verloop van hun sollicitatie, ook wanneer deze niet in aanmerking is genomen.

In dit kader is er slechts één enkele tool die de interne vacatures publiceert en die beschikbaar is voor de werknemers via intranet of extranet. De Groep verplicht zich de werknemers regelmatig te informeren over de manier waarop zij toegang kunnen krijgen tot de vacatures en te streven naar een voortdurende verbetering van de tool in termen van toegankelijkheid en gebruik, in het bijzonder voor werknemers die niet regelmatig toegang hebben tot de intranet van de Groep (een initiatief kan bijvoorbeeld een computer zijn die is aangesloten op het netwerk en die beschikbaar wordt gesteld aan werknemers, zo dicht mogelijk bij hun werkplek).

5.2. Een voorwaarde voor succes: mobiliteit voorbereiden en begeleiden

De werknemer staat zelf in voor zijn loopbaanontwikkeling. Het uitwerken van een loopbaantraject gebeurt doordat de werknemer zijn wensen over verandering en ontwikkeling uit en die tijdens het gesprek over loopbaanontwikkeling aan de orde zijn gekomen. Verder is het van belang dat de werknemer ermee instemt deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten.

De manager begeleidt en draagt bij aan de professionele ontwikkeling van zijn werknemers. De aansturing van de teams en de ontwikkeling van competenties zijn uiterst belangrijke werkzaamheden van het management, dat de noodzakelijke scholing en adequate middelen krijgt om deze verantwoordelijkheid uit te oefenen. Om de werknemer advies te geven op het gebied van zijn loopbaanontwikkeling, kan hij bovendien voor de aanpak daarvan worden begeleid door zijn plaatselijke HR of ieder ander middel gebruiken dat door het bedrijf beschikbaar is gesteld.

De HR moet de werknemer eveneens steunen en adviseren en hem de tools ter beschikking stellen die noodzakelijk zijn voor de ontwikkeling van zijn competenties.

ENGIE verplicht zich een referent HR aan te wijzen die belast is met mobiliteit en in alle entiteiten bekend is. Hij is belast advies en tools te verschaffen aan werknemers die mobiliteit overwegen.

De werknemersvertegenwoordigers zijn eveneens gesprekspartners tot wie de werknemers zich kunnen richten voor loopbaanadvies.

5.3. Voorwaarden creëren om mobiliteit op initiatief van de werknemers te faciliteren

In geval van geografische mobiliteit verplicht ENGIE zich:

- de verhuiskosten te bekostigen die noodzakelijk zijn voor een nieuwe betrekking,
- de werknemer op persoonlijke wijze te begeleiden met een dienstenpakket (bijvoorbeeld: hulp bij het zoeken naar een nieuwe woning, begeleiding bij het zoeken naar werk voor de partner, hulp bij de inschrijving op scholen).

Iedere professionele mobiliteit op initiatief van de werknemer, of deze nu functioneel of geografisch is, wordt bekrachtigd en gepaard gaan met een ontwikkeling van de basisbeloning.

De ondertekenende partijen delen de wens om de geografische mobiliteit op initiatief van de werknemer te stimuleren. Zij komen dus overeen om, bij wijze van experiment voor een periode van twee jaar, de volgende regeling toe te passen:

- Iedere vrijwillige mobiliteit die een verhuizing van de werknemer ten gevolge heeft geeft aanleiding tot de uitkering van een premie gelijk aan een bruto maandsalaris
- Deze premie wordt uitgekeerd door de ontvangende entiteit binnen drie maanden na de infunctietreding
- Deze premie is niet verschuldigd in geval van een geografische mobiliteit op initiatief van de werknemer die binnen 3 jaar na een voorafgaande vrijwillige geografische mobiliteit plaatsvindt
- Deze premie vertegenwoordigt een minimum dat van toepassing is en vervangen kan worden door overeengekomen maatregelen, of door een collectief of individuele overeenkomst, die gunstiger zijn.

Na afloop van deze proefperiode van twee jaar zal een balans worden opgemaakt om de efficiëntie van de regeling te meten om de toename van geografische mobiliteit op initiatief van de werknemer te overwegen.

In geval de follow-up commissie de inefficiëntie hiervan vaststelt, zal deze maatregel niet langer worden toegepast.

In geval van scholing op initiatief van de werknemer en die met instemming van het management gevolgd wordt in het kader van de ontwikkeling van een vakgebied, en die uitzonderlijk hoge kosten voor de werknemer met zich meebrengt, zal het bedrijf de werknemer de reële kosten vergoeden die zijn gemaakt (bijvoorbeeld: reis- en verblijfkosten, kinderopvang, enz.) volgens een regeling (bedrag en modaliteiten) die in ieder bedrijf is onderhandeld. Dit thema moet voor eind 2016 zijn onderhandeld; lokaal onderhandelde maatregelen zijn vanaf de datum van ondertekening van onderhavige overeenkomst met terugwerkende kracht van toepassing.

Wanneer het moeilijk is om in een vacature te voorzien (zeldzame competenties, een weinig aantrekkelijke of zeer concurrerende arbeidsmarkt), worden de bedrijven sterk aangemoedigd om financiële maatregelen te treffen, bijvoorbeeld in de vorm van premies over meerdere jaren.

De werknemer wordt bovendien systematisch begeleid bij het aannemen van zijn nieuwe betrekking. De manager zal bijzondere aandacht schenken aan de ontvangstfase en de integratie binnen de nieuwe structuur. De entiteiten worden aangemoedigd om maatregelen in te voeren voor de integratie en follow-up van nieuwkomers, ook via scholingsactiviteiten, mentoraat of coaching.

Deze maatregelen vormen het minimum dat van toepassing is in de Europese landen en kunnen door de bedrijven worden aangevuld.

Artikel 6: Organisatorische mobiliteit, dat wil zeggen gekoppeld aan een wijziging van de organisatie

6.1. Persoonlijke begeleiding

Iedere werknemer die betrokken is bij een organisatorische mobiliteit, wordt begeleid door HR teneinde te bepalen welke functies bij zijn profiel passen, wat zijn wensen zijn voor zijn ontwikkeling en zijn eventuele persoonlijke verplichtingen.

De werknemer moet natuurlijk volledig zelf betrokken zijn bij het zoeken naar werk, waarbij hij wordt begeleid door een referent HR. Diens rol bestaat er voornamelijk uit hem te helpen bepalen welke functies passen bij zijn loopbaantraject, hem voor te bereiden op gesprekken en de follow-up daarvan te verzorgen.

Om de organisatorische mobiliteit van de werknemer te begeleiden, kan de oorspronkelijke entiteit meerdere hefbomen gebruiken:

- een scholingsplan waarmee de competenties van de werknemer worden aangepast aan een nieuwe functie en dat bekostigd wordt door de oorspronkelijke entiteit. Dit scholingsplan vertaalt zich in professionaliseringsacties of aanpassingsacties (bijvoorbeeld: verandering van functionele sector, van bedrijf, enz.),
- het organiseren van een onderdompelingsperiode in de doelentiteit, die lang genoeg is om een nieuw vakgebied of een nieuwe omgeving te ontdekken met het doel de werknemer te helpen bij het maken van zijn keuze.

6.2. Voorwaarden creëren om de organisatorische mobiliteit veilig te stellen

Om de geografische organisatorische mobiliteit te bevorderen, verplicht ENGIE zich:

- de verhuiskosten te bekostigen die inherent zijn aan een nieuwe betrekking,

- de werknemer op persoonlijke wijze te begeleiden met een dienstenpakket (bijvoorbeeld: hulp bij het zoeken naar een nieuwe woning, begeleiding bij het zoeken naar werk voor de partner, hulp bij de inschrijving op scholen).

Een onderhandeling die plaats vindt op lokaal niveau tussen de Directie en de werknemersvertegenwoordigers kan het dienstenpakket en de te bekostigen mobiliteitskosten vaststellen.

ENGIE verplicht zich alles in het werk te stellen om terugkeer van werknemers naar een functie te faciliteren. Wanneer een arbeidsplaats wordt geschrapt, verplicht de werkgever van de werknemer zich ten minste drie arbeidsplaatsen binnen de Groep te vinden die bij het profiel van de werknemer passen. De resultaten worden kenbaar gemaakt aan de werknemer die zich dan kan uitspreken over deze selectie. Deze aanpak heeft tot doel ten minste één vast voorstel voor een betrekking te doen die zo goed mogelijk past bij het profiel en de aspiraties van de werknemer. Wanneer dit herplaatsingsproces niet tot een resultaat leidt, wordt een overleg georganiseerd tussen het management, de werknemer en de werknemersvertegenwoordigers.

De werknemer wordt systematisch begeleid bij het aannemen van zijn nieuwe betrekking en zal de noodzakelijke scholing kunnen volgen. De manager die de werknemer in dienst neemt, zal bijzondere aandacht geven aan de ontvangstfase en aan de integratie binnen de nieuwe structuur. De entiteiten worden in het bijzonder aangemoedigd om maatregelen voor integratie en follow-up van nieuwkomers in te voeren inclusief een sterke bewustmaking van de managers.

Zes maanden na de infunctietreding wordt een onderhoud georganiseerd om een algemene balans op te maken en eventueel aanvullende noodzakelijke scholing te bepalen.

Voor wat betreft de organisatorische mobiliteit, en behoudens een keuze van de werknemer die verband houdt met buitengewone omstandigheden, dient het vaste jaarlijkse brutosalaris van de werknemer die overgeplaatst is, gehandhaafd te worden.

Bovendien wordt een premie van een bruto maandsalaris uitgekeerd aan de werknemer bij herplaatsing. Deze maatregel vormt een minimumbasis die kan worden aangevuld met overeengekomen maatregelen, of met een gunstigere collectieve of individuele overeenkomst.

Deze premie wordt toegekend bij iedere mobiliteit, zowel geografisch als functioneel, en deze voor de werknemer ten minste een van de volgende gevolgen heeft:

- Geografische mobiliteit waardoor verhuizing noodzakelijk is
- Verandering van vakgebied
- Scholing na infunctietreding gedurende minimaal 2 weken
- Verandering van werkgever

Deze voorzieningen vormen het minimum dat van toepassing is in de Europese landen en kunnen door de bedrijven worden aangevuld.

Titel 4: Implementatiemodaliteiten en follow-up van de overeenkomst

Artikel 7: Toepassingsfeer van de overeenkomst

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op alle dochterondernemingen in het consolidatiegebied van ENGIE, of ondernemingen die voor meer dan 50% in handen van ENGIE zijn onder voorbehoud van het criterium van dominerende invloed in de Europese Unie en de EFTA (European Free Trade Association).

De overeenkomst wordt ook verspreid in alle dochterondernemingen van de kandidaat-lidstaten van de Europese Unie die deze bepalingen moeten naleven bij hun toetreding tot de Europese Unie. Als een vakbond van het bedrijf daarom verzoekt, wordt een vergadering georganiseerd met de directie van het bedrijf om een eventuele vrijwillige toepassing van deze overeenkomst te bespreken.

ENGIE zal aan de niet geconsolideerde dochterondernemingen waarvan de Groep niettemin een meerderheidsaandeel in het kapitaal heeft, voorstellen onderhandelingen te openen met de bedoeling onderhavige overeenkomst uit te breiden.

Artikel 8: Verbintenissen van de ondertekenaars in termen van communicatie en implementatie

Na ondertekening van de overeenkomst wordt een mededeling opgesteld door de directie van ENGIE en de ondertekenende Europese vakbondsfederaties en verspreid onder alle werknemers.

De directie van ENGIE ziet erop toe dat de huidige overeenkomst wordt gecommuniceerd aan alle belanghebbende partijen van de Groep:

- de bestuurders en managers om hen bewust te maken van de uitdagingen van het management op het gebied van inzetbaarheid en scholing. De managers moeten bovendien de overeenkomst presenteren aan hun teams en aan de sociale instanties die zij aansturen,
- alle werknemers, die zelf instaan voor hun eigen inzetbaarheid en loopbaantraject. De communicatie wordt verzorgd in alle noodzakelijke talen,
- de HR in de hoedanigheid van raadgevers en ondersteuning van de managers in de uitoefening van hun rol als leidinggevend personeel,
- de werknemersvertegenwoordigers als spelers van de sociale dialoog.

De partijen komen overeen dat de ondertekenaars van de overeenkomst en de aangesloten vakbonden de toepassing van de overeenkomst steunen. Voor de definitieve ondertekening van onderhavige overeenkomst zullen de partijen bijeenkomen ten einde de modaliteiten vast te stellen voor een gelijktijdige communicatie van de Europese vakbondsfederaties enerzijds, en de algemene directie anderzijds over de ambitie en de inhoud van de overeenkomst.

De lokale vakbonden zullen zorg dragen voor de communicatie met hun leden en met het personeel volgens de gebruikelijke modaliteiten, met inbegrip van informatievergaderingen en toegang tot de bedrijfsruimten van de groep.

De directies van de van de bedrijven zullen de communicatie-aanpak van de vakbonden bevorderen.

Iedere BU-directie verplicht zich ervoor te zorgen dat de huidige overeenkomst wordt toegepast binnen zijn perimeter, in de vorm die past bij hun context. Wanneer een lokale overeenkomst wordt getekend om de bepalingen van de huidige overeenkomst aan te vullen, stuurt de directie van de BU deze lokale overeenkomst ter informatie naar de ondertekenaars van de huidige overeenkomst. De HRM Groep ziet toe op de effectieve toepassing in het kader van een constructieve sociale dialoog binnen de BU's en de bedrijven.

Hiertoe krijgen het management en de werknemersvertegenwoordigers communicatiemiddelen tot hun beschikking om hen te begeleiden bij de toepassing van de overeenkomst. Tevens worden opleidingen ingevoerd voor de managers, HR en werknemersvertegenwoordigers, met name over de thema's van Planning Werkgelegenheid en Competenties of het ontwikkelingsgesprek (POP). Deze opleidingsmiddelen kunnen eveneens door de werknemersvertegenwoordigers worden gebruikt.

Bovendien wordt om de invoering van de overeenkomst te bevorderen, zo spoedig mogelijk na ondertekening van onderhavige overeenkomst een Europees lanceringsseminar georganiseerd in samenwerking met de Europese vakbondsfederaties. Tijdens dit seminar komen de sociale partners, het management en vertegenwoordigers van HR bijeen.

Artikel 9: Non-regressieclausule

Onderhavige overeenkomst kan op geen enkele manier een reden van vermindering zijn van de verplichtingen die al bij de nationale, Europese wetgevingen en/of de lokale collectieve overeenkomsten en lokale akkoorden zijn bepaald.

Artikel 10: Inwerkingtreding en looptijd van de overeenkomst

Onderhavige overeenkomst gaat in op de dag van ondertekening. De overeenkomst is voor onbepaalde tijd afgesloten.

Artikel 11: Follow-up van onderhavige overeenkomst

De overeenkomst draagt een sterke sociale ambitie uit voor de Europese perimeter. Een follow-up van de overeenkomst zal regelmatig worden uitgevoerd om zich van de effectieve tenuitvoerlegging en van het behalen van de doelstellingen te vergewissen.

Een follow-up commissie zal hiertoe worden ingesteld die uit 17 leden bestaat (zonder vertegenwoordigers van de directie) waaronder de ondertekenende Europese vakbondsfederaties en de secretaris van de EOR. De samenstelling van de follow-up commissie bestaat voor zover mogelijk uit een evenwichtig aantal mannen en vrouwen. De leden worden benoemd door de Europese vakbondsfederaties die de huidige overeenkomst tekenen, op voordracht van de vakbondsorganisaties van de verschillende landen.

De follow-up commissie komt een keer per jaar bijeen. In 2016 zal de eerste vergadering binnen drie maanden na ondertekening van de overeenkomst plaatsvinden om de modaliteiten voor de follow-up en met name de indicatoren vast te stellen. Ten einde de dynamiek van de toepassing van de overeenkomst te bevorderen zal een tweede vergadering in de loop van het laatste kwartaal van 2016 worden belegd. Met hetzelfde doel voor ogen, zullen twee vergaderingen in 2017 worden

belegd. Bij de tweede vergadering in 2017 zal een balans van de activiteit van de commissie worden opgemaakt om de follow-up indicatoren aan te passen. Vanaf 2018 zal de commissie op reguliere basis eenmaal per jaar bijeenkomen.

De follow-up commissie zal jaarlijks met name het jaarverslag van de oriëntatiecommissie van de school van de energietransitie ontvangen.

In geval van bezwaar (niet naleving van de overeenkomst en de toepassing ervan) en indien de plaatselijke besprekingen niet geleid hebben tot een oplossing, kan het dossier worden voorgelegd aan de Europese vakbondsfederaties of aan de directie van de Groep, voorzien van alle noodzakelijke documenten met betrekking tot het bezwaar. Het is de taak van de ondertekenaars van de overeenkomst om een overleg tussen de lokale directie en de werknemersvertegenwoordigers te organiseren.

Er wordt tevens jaarlijks een follow-up gerealiseerd van de uitvoering van de overeenkomst in ieder bedrijf met de sociale partners, en dit gebeurt vanaf 2016. Deze follow-up in elk bedrijf wordt uitgevoerd op basis van de indicatoren die door de Europese follow-up commissie zijn vastgesteld en eventueel zijn aangevuld.

De Europese Ondernemingsraad wordt via het secretariaat regelmatig op de hoogte gehouden van de follow-up van onderhavige overeenkomst.

Artikel 12: Interpretatie en herziening van de overeenkomst

De huidige overeenkomst zal vertaald worden in de talen van de toepassings sfeer van de overeenkomst. Er wordt overeengekomen dat alleen de Franse versie (ondertekende versie) rechtsgeldig is voor de ondertekenende partijen.

Vragen over de interpretatie van deze overeenkomst vallen onder de verantwoordelijkheid van de follow-up commissie genoemd in artikel 11.

De ondertekenende partijen kunnen onderhavige overeenkomst herzien door een voorafgaande kennisgevingstermijn van 3 maanden in acht te nemen en door een bijzondere onderhandelingsgroep uit te nodigen die is benoemd door de ondertekenende Europese vakbondsfederaties.

Artikel 13: Deponering van de overeenkomst

Onderhavige overeenkomst wordt gedeponereerd bij de Regionale Directie van Bedrijven, Concurrentie, Consumptie, Werk en Werkgelegenheid (DIRECCTE), in het ressort waar het hoofdkantoor van ENGIE SA is gelegen.

Bovendien wordt een exemplaar gedeponereerd bij de griffie van het Conseil de Prud'hommes (college van lekenrechters voor arbeidszaken) in het ressort waar het hoofdkantoor van ENGIE SA is gelegen.

XX.XX.2016

Voor ENGIE en zijn dochterondernemingen die voldoen aan het bepaalde in artikel 7 van de overeenkomst:

Bestuursvoorzitter:

Gérard Mestrallet

En de drie Europese vakbondsfederaties, naar behoren gemandateerd door hun leden:

EPSU

EFBWW

IndustriAll Europe

NAAM Voornaam

NAAM Voornaam

NAAM Voornaam

Hebben deelgenomen aan de onderhandeling in de hoedanigheid van leden van de Bijzondere Onderhandelingsgroep:

Arrufat José Luis (Spanje), Bassi Stefano (Italië), Buttazzoni Eric (Frankrijk), Chastan Patricia (Frankrijk), Glevan Daniel (Roemenië), Gouvaze Gildas (Frankrijk), Hearnden Philip (VK), Hayward Jonathan (VK), Kerkach Mustapha (België), Koumbounis Constantino (België), Larribeaud Bernard (Frankrijk), Lasnier Confolant Patrick (Frankrijk), Ledoux Yves (Frankrijk), Leibecke Gaby (Duitsland), Leopold Thomas (Duitsland), Michel Didier (Frankrijk), Mouton Jacques (Frankrijk), Payan Yvan (Frankrijk), Piroton Jean Marc (België), Prigent Arnauld (Frankrijk), Rouchouse Jacky (Frankrijk), Textoris Robert (Frankrijk), Van Passen Robert (België), Willems Ton (Nederland), Sampietro Yves (Frankrijk).

BIJLAGE 1: Begrippenlijst

Gevoelige vakgebieden:

Een gevoelig vakgebied is een vakgebied dat een significante teruggang van de activiteit heeft te verduren of zal krijgen te verduren en dus een personeelsinkrimping of personeel dat geconfronteerd wordt met aanzienlijke en structurele veranderingen op het gebied van competenties, die een omscholing van de werknemers noodzakelijk maken.

Inzetbaarheid:

Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), is inzetbaarheid 'het vermogen van ieder om werk vinden en te behouden, vooruitgang te maken op het werk en zich gedurende zijn hele loopbaan aan te passen aan veranderingen'.

In deze overeenkomst wordt met inzetbaarheid de mogelijkheid bedoeld die iedere werknemer van de Groep krijgt om vooruit te gaan in zijn functie, zijn competenties te ontwikkelen en zich aan te passen aan veranderingen gedurende zijn loopbaan, met name dankzij scholing en professionele mobiliteit.

Kwalificerende opleiding:

Het betreft een scholing met een professioneel karakter, waarmee knowhow kan worden ontwikkeld of nieuwe competenties kunnen worden verworven.

Ondersteuning van de werknemer:

Mogelijkheid die aan de werknemer die dat wenst gegeven wordt om zich door een collega, een personeelsvertegenwoordiger of vakbondsafgevaardigde van zijn bedrijf te laten begeleiden.

Overleg:

Vergadering voor uitwisseling en dialoog tussen vertegenwoordigers van het bedrijf en personeelsvertegenwoordigers of vakbondsafgevaardigde, al naargelang de geldende nationale wetgeving. Het overleg moet het mogelijk maken dat elk van de belanghebbende partijen zich uit kan spreken in het kader van een open en constructieve sociale dialoog.

Sociale dialoog:

Volgens de Europese commissie behelst de sociale dialoog de discussies, raadplegingen, onderhandelingen en gemeenschappelijke acties die hebben plaatsgevonden tussen vertegenwoordigers van de directie en werknemersvertegenwoordigers.

Werknemersvertegenwoordigers:

De personeelsvertegenwoordigers en vakbondsafgevaardigden van de onderneming.