

Europeisk sosial avtale

Innholdsfortegnelse

Forord	3
Del 1: Forutse utviklingstrekk for fagfelt og kompetanse - retningslinjer for opplæring	4
Artikkel 1. Bedre forutse sysselsettings- og kompetanseutviklingen.....	4
1.1. En årlig, gjensidig fellesgjøring i selskapet	4
1.2. Styrket rolle for regionale og nasjonale GPEC-komiteer.....	5
1.3. Den europeiske GPEC-komiteens rolle styrkes	5
Artikkel 2. Opplæring - det fremste virkemidlet for sysselsettingsevne.....	6
2.1. Styrket opplæring	6
2.2. Spesifikke ordninger for ansatte innen utsatte fagfelt	7
2.3. Etablering av nettverket "Energiskifteskolen"	7
Artikkel 3. Organisere en sosial dialog etter BU om strategisk kurs og tilhørende konsekvenser	8
Del 2: Kollektive sosiale garantier	9
Artikkel 4. Sosial diagnostikk	9
Del 3: Støtteordninger for yrkesløp og mobilitet	10
Artikkel 5. Ønsket mobilitet i forbindelse med yrkesutvikling	11
5.1. Interne jobbtilbud og mobilitetsverktøy gjøres bedre kjent.....	11
5.2. Forberede og støtte mobilitet - en betingelse for å lykkes	11
5.3. Etablere forhold som tilrettelegger for mobilitet på de ansattes initiativ	11
Artikkel 6. Organisatorisk mobilitet, det vil si knyttet til en organisatorisk endring.....	12
6.1. Personlig tilpasset støtte	12
6.2. Etablere forhold som sikrer organisatorisk mobilitet	13
Del 4: Måter for implementering og oppfølging av avtalen	14
Artikkel 7. Avtalens anvendelsesområde	14
Artikkel 8. Signatarenes forpliktelser i forhold til kommunikasjon og iverksetting.....	14
Artikkel 9. Beskyttelsesklausul	15
Artikkel 10. Avtalens ikrafttredelse og varighet.....	15
Artikkel 11. Oppfølging av denne avtalen	15
Artikkel 12. Fortolkning og revidering av avtalen	16
Artikkel 13. Deponering av avtalen	16
VEDLEGG 1: Ordliste	18

Forord

I en kontekst med stor utvikling innen energi- og tjenestesektoren, vil det å garantere de ansattes sysselsettingsevne, stabilitet og også en forbedring av arbeidsforholdene utgjøre målsetninger som må forfølges i alle ENGIEs enheter og av samtlige aktører - ansatte, ledere og personellrepresentanter. Konsernets utvikling bygger faktisk på evnen til å lede virksomhetene i en konstant søken etter faglig perfektjonisme, til å fornye seg og til å tilpasse seg etter kundenes forventninger og behov.

Det å forutse og utvikle kompetansen for alle ansatte står sentralt i ENGIEs personellforvaltningspolitikk. Opplæring og mobilitet representerer virkemidler til bruk for alles sysselsettingsevne. Den overbevisningen må være felles for alle selskapets aktører for å kunne bidra til konsernets satsing på en kulturell omstilling. Samtidig må konsernets sosiale og samfunnsrelaterte forpliktelser overholdes.

Selskapsprosjektet må være et prosjekt for økonomisk, menneskelig og sosial utvikling, slik at levedyktigheten ivaretas for konsernet og stillingene, med best mulige sosiale garantier.

Signatarene befester igjen deres oppslutning om den sosiale dialog* som en essensiell bestanddel for konsernets bærekraftige utvikling og resultat. I den forbindelse styrker ENGIE dialogen i sin organisasjon innenfor omfanget av BU-ene og forplikter seg til å gjøre iverksettingen av kollektive avtaler til en hovedprioritering i personellforvaltningspolitikken.

Del 1: Forutse utviklingstrekk for fagfelt og kompetanse - retningslinjer for opplæring

For å sikre yrkesløpet for alle ansatte, garanterer ENGIE overfor alle konsernets selskaper at alle retningslinjer og definerte ressurser i denne avtalen tas i bruk. Målsetningen som tilstrebes, er å sette alt i kraft for å utvikle sysselsettingsevnen*¹ for den enkelte ansatte gjennom hele karrieren. Dette utgjør det beste virkemidlet for å ivareta og utvikle sysselsettingen i konsernet.

I tillegg befester signatarene igjen deres oppslutning om den sosiale dialog som en essensiell bestanddel for konsernets bærekraftige utvikling og resultat. ENGIE forplikter seg til å respektere alle informasjons- og konsultasjonsrettigheter i de eksisterende sosiale instanser, både på europeisk nivå og ute i hvert enkelt selskap.

Artikkel 1. Bedre forutse sysselsettings- og kompetanseutviklingen

Forpliktelser:

Årlig møte innen omfanget av hvert selskap for en presentasjon og utveksling om strategien og konsekvensene den har for sysselsetting og kompetanse.

Bedre gjennomføring av den europeiske GPEC-avtalen.

Systematisk anvendelse av GPEC-avtalen og en dialog om GPEC i hvert enkelt selskap.

Årlig oversikt over utsatte fagfelt* innen omfanget av hvert enkelt selskap.

Fremgangsmåten for å forutse sysselsettings- og kompetanseutviklingen, slik det er nedfelt gjennom den europeiske avtalen fra 2010 om GPEC, blir igjen befestet. Som et minimum må fremgangsmåten bestå av en systematisert fellesgjøring i hvert enkelt selskap sammen med selskapenes ansattrepresentanter*.

1.1. En årlig, gjensidig fellesgjøring i selskapet

Det er essensielt å gi den enkelte ansatte og vedkommendes representanter nødvendig informasjon for å forstå og bli kjent med aktuelle eller kommende endringer, de utfordringer dette innebærer og de antatte konsekvenser i forhold til sysselsetting og kompetanse.

¹ Termer merket med en asterisk er definert i ordlisten

ENGIE forplikter seg til at alle konsernets selskaper organiserer en årlig dialog med ansattrepresentantene om strategiske kursvalg og tilhørende konsekvenser, særlig for sysselsettingen. Selskapene kan gjennom samråd* bestemme å komplettere utvekslingen på et annet nivå som anses relevant, blant annet i forhold til selskapets størrelse. I henhold til lokale og europeiske regelverk, er dialogen gjenstand for informasjon eller konsultasjon i instansene for personellrepresentasjon.

Utvekslingen må gjøre det mulig å belyse følgende:

- antatt utvikling av sysselsettingen hva angår volum og kompetanse
- utviklingens konsekvenser for rekruttering, opplæring og støtteordninger for utsatte fagfelt.

For å sikre yrkesløpene, er det helt klart et hovedpoeng å fastsette så tidlig som mulig en oversikt over utsatte fagfelt. Oversikten kan benyttes til å utarbeide opplæringsplaner og mobilitetsretninger.

1.2. Styrket rolle for regionale og nasjonale GPEC-komiteer

For å etablere en felles visjon tett opp til de geografiske områdene, er signatarene enige om å styrke de regionale og nasjonale GPEC-komiteenes rolle (ut ifra den europeiske GPEC-avtalen fra 2010). Dette gjøres ved at de innad etablerer et årlig samråd om følgende forhold:

- Antatte utviklingstrekk for sysselsettingen i de selskapene som finnes i de geografiske områdene, både angående volum og kompetanse (informasjon vil bli utgitt i HR-planen for middels lang sikt).
- Oppdatering av en oversikt over utviklingen av selskapenes fagfelt.
- Endringenes konsekvenser, i tillegg til at det tas hensyn til konsernets strategiske retning knyttet til utviklings- og opplæringstiltak for selskapene i det geografiske området. Målsetningen er derfor å foreta en prioritert planlegging av utviklingen for mest utsatte fagfeltene.
- Tverrfaglige tiltak kan gjennomføres med andre av konsernets selskap innenfor samme geografiske område.

Samrådet organiseres under et årlig møte. Samrådet som gjennomføres i regionale eller nasjonale GPEC-komiteer vil på naturlig måte få informasjon fra GPEC-komiteene i de enkelte selskap, men vil ikke overta rettighetene for disse.

1.3. Den europeiske GPEC-komiteens rolle styrkes

Signatarene er enige om en utvidelse av oppgavene for den europeiske GPEC-komiteen. Dette er et sted for samråd og utveksling for å utvikle konsernets fagfelt og de tilhørende retningslinjer for opplæring. Utvidelsen må tilrettelegge for både å utarbeide en fremtidsvisjon for fagfeltenes utvikling og forutse konsernets strategiske kurs hva angår sysselsetting og kompetanse.

Komiteen støtter seg på arbeidet fra ENGIEs observasjonssenter for fagfelt og kompetanse, som inkluderer interne informasjonsprognoser, blant annet hentet fra HR-planer på middels lang sikt, samt eksterne opplysninger. Komiteen er et åpent sted som tar imot eksterne og interne sakkyndige for å berike og belyse arbeidet.

Komiteen er også ansvarlig for å foreslå og evaluere kursen for opplæring av de ansatte i utsatte fagfelt.

Artikkel 2. Opplæring - det fremste virkemidlet for sysselsettingsevne

Forpliktelser:

Utviklingssamtale hvert tredje år for alle ansatte.

Årlig opplæringsplan innen omfanget av hvert selskap, som fremlegges for personellrepresentantene for å initiere en dialog med dem.

2/3 av de ansatte i alle selskaper deltar på en kvalifiserende opplæring hvert år.

Opplæring hovedsakelig fokusert mot utvikling av fagkompetanse.

Over tre år opprettholdes en årlig budsjettramme på 100 millioner euro til opplæring.

Opprettelse av et felles europeisk ENGIE-fond reservert konsernets selskaper i finansielle vanskeligheter. Fondet skal benyttes til omskolering og blir gitt et årlig budsjett på 10 millioner euro.

Etablering av nettverket "Energiskifteskolen".

2.1. Styrket opplæring

Opplæring er et sentralt verktøy som benyttes i kompetanseutvikling for alle ansatte. For det første styrker det deres faglige perfektionisme, og for det andre forberedes de ansatte for fremtidige kompetansebehov.

En gang i året utarbeider hvert selskap i konsernet sin kollektive opplæringsplan innenfor eget omfang med nøkkellindikatorer (f.eks. antall opplæringstiltak, antall personer gitt opplæring, antall kvinner gitt opplæring, tema for opplæringstiltakene osv.). Programmet fremlegges for ansatterepresentantene i selskapet og er gjenstand for en dialog og et samråd med dem.

Programmet settes sammen ut ifra utviklingssamtalen som gjennomføres minst hvert tredje år med hver enkelt ansatt. Utviklingssamtalen er atskilt fra den årlige medarbeidersamtalen, som fokuserer på resultatene. Den gjennomføres av lederen eller HR og gjør det mulig å etablere en statusrapport over de kompetanseområder som tas i bruk av den ansatte, og den kartlegger den ansattes ønsker for yrkesutvikling. Utviklingssamtalen må muliggjøre en utveksling eller også føre til enighet om en karriereretning, i tråd med den ansattes ønsker og selskapets behov.

Ansatte som ønsker det kan få assistanse* til hjelp med å forberede utviklingssamtalen, for på den måten å tilrettelegge for dialog med lederen. I tilfeller med vedvarende vanskeligheter mellom ansatte og leder, kan nærmeste HR-leder tilknyttes for å finne en løsning dersom lederen eller den ansatte ber om det. Den ansatte kan få assistanse dersom det er ønskelig.

I forbindelse med ambisjonen knyttet til retningslinjene for opplæring, forplikter ENGIE seg til å gi en kvalifiserende opplæring* til minst to tredjedeler av de ansatte hvert år. Målsetningen blir målt innen omfanget for hvert av selskapene. Målsetningen skal implementeres med en kontinuerlig fremdriftslogikk over en periode på tre år, det vil si perioden 2016-2018. En kvalifiserende opplæring er en opplæring som har en faglig målsetning og gjør det mulig å utvikle kunnskaper, samt tilegne seg eller styrke ny kompetanse. Opplæring som går inn under denne kategorien kan presiseres i hvert enkelt selskap når opplæringsplanen utarbeides.

Hvert enkelt selskap skal sørge for at alle ansatte har tilgang til opplæring. Hvert år skal hvert enkelt selskap kartlegge hvilke ansatte som ikke har fått kvalifiserende opplæring de siste tre årene, slik at årsakene analyseres sammen med den ansatte, som i den forbindelse kan få assistanse. For ansatte som besitter stillinger i hva som anses å være "utsatte fagfelt", skal analysen gjennomføres hvert år.

Det tildelte opplæringsbudsjettet for det europeiske omfanget skal være 100 millioner euro pr. år for årene 2016-2017-2018. Ved betydelig endring av arbeidsstyrken (+/- 5 %), skal budsjettet justeres tilsvarende.

Gjennomført opplæring blir hovedsakelig fokusert mot utvikling av fagkompetanse (teknisk og støtte) for å garantere de ansattes faglige perfektionisme og forutse fremtidige kompetansebehov. Opplæring i arbeidssituasjonen må styrkes med generelt bruk av faddere/ledsagere/mentorer, som vil bidra til en overføring av kunnskaper.

2.2. Spesifikke ordninger for ansatte innen utsatte fagfelt

Ansatte som besitter stillinger i hva som anses å være "utsatte" fagfelt, får hvert år en yrkesrelatert utviklingssamtale som gjør det mulig å kartlegge og ta i bruk tilpassede opplæringstiltak.

Et felles europeisk ENGIE-fond er opprettet for å støtte konsernets selskaper i finansielle vanskeligheter, som må ta i bruk omskoleringsprogrammer og støtteordninger i forbindelse med omorganiseringer. Målsetningen er å sørge for at alle ansatte får opplæring som tilrettelegger for en omskolering i konsernet. Fondets årlige budsjett er på 10 millioner euro. Dette kan eventuelt revideres ut ifra selskapenes uttrykte behov.

Ansvaret for styringen av fellesfondet blir lagt til konsernets HR-styringskomité. En oppfølging av anvendelsen av fondet skal gjennomføres årlig i forbindelse med avtalens oppfølgingskommisjon.

2.3. Etablering av nettverket "Energiskifteskolen"

For tiden finnes det en rekke opplæringsstrukturer i konsernet:

- Energy Formation
- Instituttet for fagfelt og opplæring i Cofely Services
- Cofely Inéo-skolen
- Institutt for kjøleopplæring i Axima
- Tractebel Engineering School
- Savelys-skolen
- Arcenciel de M&S France
- BELUX Formation
- Opplæringssentra i Tyskland, Ungarn, Italia, Romania, Storbritannia, Tyrkia osv.

I tillegg til disse ulike strukturene, finnes det i konsernet også opplæringsprogrammer med veksling mellom teori og praksis, for eksempel Nuclear Trainee Program, Financial Boarding osv.

For å øke kompetanseutviklingen og støtte opp om fagfeltenes utvikling, har ENGIE bestemt å forene disse ulike opplæringsstrukturene i et nettverk som kalles "Energiskifteskolen". Målsetningen er å nyttiggjøre og hente ut dynamikken i potensialet fra de ulike skolene slik at flest mulig kan få fordel av det.

For Energiskifteskolen er det opprettet en retningsgivende komité med følgende ansvar:

- Etablere en katalog over fagopplæringen ved alle konsernets skoler
- Fremme programmene hos konsernets ulike selskaper
- Bygge på erfaring og kunnskap innen opplæring, slik at det kan stilles til rådighet for de selskapene i konsernet som ønsker å gjennomføre lokale tiltak
- Bidra til at nettverket blir et dynamisk "utstillingsvindu for faglig perfektjonisme i konsernet"
- Vurdere åpning mot eksternt publikum (alternerende deltakere, underleverandører, kunder osv.).

Artikkel 3. Organisere en sosial dialog etter BU om strategisk kurs og tilhørende konsekvenser

Forpliktelse:

Opprette et sted for sosial dialog pr. BU, i tillegg til de aktuelle stedene for sosial dialog, og uten at det røkkes ved deres rettigheter.

Den sosiale dialog må kunne uttrykkes innen det mest egnede omfanget i hver BU for å foreta en regelmessig oppdatering om strategisk, økonomisk og sosial situasjon i den aktuelle BU. Dialogen overtar ikke for den som gjennomføres i hvert selskap, heller ikke for den som finnes gjennom anvendelse av avtalen for Det europeiske samarbeidsutvalget (plenums møter i ESU, Sekretariatet, faste arbeidsgrupper).

Konsernet understreker igjen hvor viktig det er å respektere rettighetene for personellens ulike representative organer. Prinsippet om en dialog pr. BU har til målsetning å muliggjøre en utveksling om strategien og konsekvensene av den.

Dette innebærer at BU-en minst én gang i året presenterer de strategiske retningene og hvilke konsekvenser de har for sysselsettingen og fagfeltene. For BU-ene som finnes i flere land, kan de i samråd organisere dialogen pr. land dersom dette virker mer relevant i forhold til de utfordringene som tilligger hvert geografiske område.

Del 2: Kollektive sosiale garantier

Forpliktelser:

ENGIE vil systematisk søke å ivareta de kollektive sosiale garantiene ved alle organisatoriske omstillinger.

ENGIE forplikter seg til systematisk å foreta en sosial diagnostikk sammen med ansattrepresentantene ved alle organisatoriske omstillinger.

Ut ifra den sosiale diagnostikken som diskuteres med ansattrepresentantene, forplikter ENGIE seg til å åpne forhandlinger om kollektive sosiale garantier for de ansatte som blir berørt.

Omstillingene utgjør en helhetlig del av konsernets økonomiske og sosiale liv. Disse utviklingstrekkene går stadig raskere og må følges opp og sikres slik at de blir oppfattet som faglige overgangsperioder som også innebærer utviklingsmuligheter.

Omorganiseringer og omstillinger som ENGIE må gjennomføre, bygger ikke på hva som er "billigst sosialt", men hva som blir et bærekraftig selskap over tid, og dermed best mulig sosiale vilkår for arbeidsplassene. ENGIE forplikter seg derfor til systematisk å tilstrebe de beste kollektive sosiale garantier ved organisatoriske omstillinger.

Best mulige sosiale garantier må derfor tilstrebnes ved alle omstillinger i organisasjonene. For dette formålet må forhandlinger åpnes mellom representantene fra de berørte enheter og ansattrepresentantene, hvor utgangspunktet er den sosiale diagnostikken, og med respekt for aktuelle bestemmelser i lovgivning og/eller lokal praksis. Dersom det ikke åpnes forhandlinger med henblikk på bestemmelsene, må handlingsplanen være gjenstand for samråd med ansattrepresentantene.

En åpen sosial dialog i forkant av omstillingene skal tilrettelegge for gjennomføringen i forbindelse med konsernets tilpasning og utvikling.

Partene minner om at rettigheter og plikter som er definert i arbeidskontrakten, blir i henhold til bestemmelsene i det europeiske direktivet om virksomhetsoverdragelse overført fra tidligere til ny arbeidsgiver.

Artikkel 4. Sosial diagnostikk

Så tidlig som mulig i et prosjekt for organisasjonsutvikling blir en sosial diagnostikk gjennomført og diskutert med partene i arbeidslivet fra de berørte selskapene.

Diagnostikken, som inneholder årsakene bak prosjektet (økonomisk kontekst, konkurranse, endrede behov for fagfelt og kompetanse osv.), beskriver konsekvensene for de ansatte som berøres. Dette står sentralt i den sosiale dialogen og finner sted før den nye organisasjonen implementeres. Den sosiale diagnostikken integrerer bestemmelsene i den europeiske avtalen om forbedring av livskvalitet på arbeidsplassen.

I arbeidet med den sosiale diagnostikken utgjør de berørte selskapene et tverrfaglig team, bestående av ansattrepresentanter og medlemmer fra selskapet med ekspertise om saker som gjelder finans, personellressurser, bedriftshelsetjeneste, sosiale relasjoner osv. Ansattrepresentantene kan også få assistanse av en ekstern sakkyndig.

Den sosiale diagnostikken muliggjør følgende:

- Gjennomføring av en komplett sammenligning av kollektive sosiale garantier om disse sakene: lønn, livforsikring/helse/pensjon, arbeidstid og antall timer, arbeidssted, utviklingsprognoser for sysselsetting og kompetanse, organisering av sosial dialog.
- Beskrivelse av divergens i kollektive sosiale garantier mellom opprinnelig enhet og mottakelsessenheter.

Kollektivavtaler, bedriftsavtaler og gjeldende praksis som anvendes i berørt(e) selskap(er) gjøres kjent for teammedlemmene med ansvar for å gjennomføre diagnostikken.

Ut i fra den sosiale diagnostikken og sammenligningen, skal forhandlinger systematisk åpnes med ansattrepresentantene for å utarbeide målrettede tiltak som skal kompensere for effekten på de kollektive sosiale garantiene.

For å støtte og trygge omstillingen, blir den endelige sosiale diagnostikken kommunisert til de berørte ansatte.

Iverksettingen av avtalen og/eller handlingsplanen gir anledning til en oppfølging i de berørte selskapene, gjennom en paritetskomité bestående av ansattrepresentanter fra de berørte enhetene. Oppfølgingskomiteen bidrar til å sikre de berørte ansatte, som kan informere om vanskeligheter eller konsekvenser som er uløste eller ikke kartlagte gjennom den sosiale diagnostikken.

Del 3: Støtteordninger for yrkesløp og mobilitet

Forpliktelser:

Intern mobilitet foretrekkes i forhold til ekstern rekruttering.

Anerkjennelse i form av godtgjøring ved mobilitet på den ansattes initiativ.

Incentiver til mobilitet.

Yrkesmessig mobilitet står sentralt i konsernets planer, da dette åpner for at enhetenes behov og de ansattes forventninger kan forenes. Sammen med opplæring, utgjør yrkesmessig mobilitet én av to søyler som gjør det mulig å utvikle de ansattes sysselsettingsevne.

Slik nyttiggjøres interne talenter når selskaper har kompetansebehov, noe som tilrettelegger for sysselsetting i konsernet.

Artikkel 5. Ønsket mobilitet i forbindelse med yrkesutvikling

5.1. Interne jobbtilbud og mobilitetsverktøy gjøres bedre kjent

Signatarene er enige om at mobilitet på de ansattes initiativ må være utgangspunktet for yrkesutvikling og anerkjennelse.

Intern mobilitet må systematisk prioriteres foran ekstern rekruttering. I den sammenheng må alle søk etter kandidater i utgangspunktet kun gjennomføres internt i en minsteperiode på tre uker før ekstern kunngjøring, og så tidlig som mulig før behovet oppstår. Alle kandidater må informeres så raskt som mulig om oppfølgingen av søknaden, også dersom den ikke blir tatt i betraktning.

I den forbindelse finnes det et unikt verktøy for kunngjøring av stillinger internt, tilgjengelig for de ansatte via intranett eller ekstranett. Konsernet forplikter seg til regelmessig å informere de ansatte om hvordan de kan få tilgang til annonsene, samt kontinuerlig søke å forbedre verktøyet i forhold til tilgjengelighet og bruk. Særlig gjelder dette overfor de ansatte som ikke har regelmessig tilgang til konsernets intranett (et eksempel kan være at en datamaskin med nettilkobling kan gjøres tilgjengelig for de ansatte i nærheten av arbeidsplassen).

5.2. Forberede og støtte mobilitet - en betingelse for å lykkes

Den ansatte er den fremste aktøren for sin egen yrkesutvikling. Arbeidet med å utarbeide yrkesrelaterte planer foregår ved at den ansatte uttrykker ønsker for egen yrkesutvikling under den faglige utviklingssamtalen. Det er for øvrig viktig at den ansatte godtar å delta på tiltak for profesjonisering.

Lederen støtter opp om og bidrar til de ansattes profesjonelle utvikling. Ledelse av personell og utvikling av kompetanse er essensielle gjøremål for ledelsen, som har nødvendig opplæring og relevante midler for å utøve dette ansvaret. For å gi råd til den ansatte om yrkesutviklingen, kan vedkommende dessuten få støtte til dette arbeidet fra sin nærmeste HR-leder eller med andre ressurser som stilles til rådighet av selskapet.

HR må også gi støtte og råd til den ansatte og stille nødvendige verktøy til dennes rådighet for å utvikle sin kompetanse.

ENGIE forplikter seg til at det utnevnes en kontaktperson i HR med ansvar for mobilitet, som identifiseres og gjøres kjent for alle enhetene. Kontaktpersonen har ansvar for å gi råd og verktøy til de ansatte som vurderer egen mobilitet.

Ansatterepresentantene er også samtalepartnere de ansatte kan vende seg til for å innhente råd om yrkesutvikling.

5.3. Etablere forhold som tilrettelegger for mobilitet på de ansattes initiativ

ENGIE inngår følgende forpliktelser ved geografisk mobilitet:

- dekke nødvendige flyttekostnader for å besette en ny stilling
- gi personlig tilpasset støtte for den ansatte gjennom en rekke tjenester (for eksempel hjelp til å finne ny bolig, gi hjelp til livsledsager for å finne arbeid, bistå ved innskriving på skole).

All yrkesmessig mobilitet på den ansattes initiativ, enten det gjelder funksjonell eller geografisk mobilitet, må verdsettes og støttes med en økning av grunnlønnen.

Signatarene er enige i ønsket om en dynamikk i geografisk mobilitet på initiativ fra den ansatte. Som en prøveordning på to år, er derfor partene enige om å etablere følgende ordning:

- All frivillig mobilitet som innebærer en flytting for den ansatte, fører til utbetaling av en bonus på én brutto månedslønn.
- Bonusen utbetales av mottakelsesenheten innen tre måneder fra tiltredelsesdato i den nye stillingen.
- Bonusen vil ikke utbetales ved geografisk mobilitet på initiativ fra den ansatte når dette finner sted før det har gått 3 år fra forrige frivillige geografiske mobilitet.
- Bonusen representerer et gjeldende minimum som kan erstattes av konvensjonelle tiltak eller en kollektiv eller individuell avtale, og som er gunstigere.

Etter prøveperioden på to år, vil det foretas en statusrapport for å måle hvor effektiv ordningen har vært i forhold til å øke antallet av geografisk mobilitet på den ansattes initiativ.

Dersom oppfølgingskomiteen anser ordningen å være ineffektiv, vil tiltaket ikke lenger bli anvendt.

Når det gjelder opplæring på den ansattes initiativ, med godkjenning fra ledelsen i forbindelse med fagutvikling, og som medfører enkeltstående kostnader for den ansatte ved deltakelse på opplæringen, skal selskapet tilbakebetale faktiske påløpte kostnader til den ansatte (for eksempel reise, losji, barnepass osv.) etter en ordning (beløp og metode) som fremforhandles i hvert enkelt selskap. Temaet må ha vært gjenstand for forhandling før utgangen av 2016; de tiltak som fremforhandles lokalt vil gjelde med tilbakevendende kraft fra denne avtalens undertegningsdato.

Dersom det er vanskelig å besette stillinger (sjelden kompetanse, lite attraktivt sysselsettingsområde eller svært konkurranseutsatt), oppfordres selskapene på det sterkeste å ta i bruk finansielle ordninger, som for eksempel kan bestå av bonuser over flere år.

Dessuten skal den ansatte systematisk veiledes ved tiltredelse i sin nye stilling. Lederen skal være særlig oppmerksom ved mottakelses- og integreringsfasen i den nye strukturen. Enhetene oppfordres til å etablere en integrerings- og oppfølgingsordning for nyankomne, også gjennom tiltak for opplæring, fadder- eller mentorordninger.

Disse ordningene representerer et gjeldende minimum for alle europeiske land og kan kompletteres ytterligere av selskapene.

Artikkel 6. Organisatorisk mobilitet, det vil si knyttet til en organisatorisk endring

6.1. Personlig tilpasset støtte

Hver ansatt som berøres av organisatorisk mobilitet, får støtte av HR-avdelingen for å kartlegge hvilke typer poster som tilsvarer vedkommendes profil, utviklingsønsker og eventuelle personlige begrensninger.

Den ansatte må selvfølgelig selv ta del i arbeidssøk, hvor vedkommende får veiledning av en kontaktperson fra HR. Sistnevntes rolle består særlig i å kartlegge passende stillinger i forhold til den ansattes yrkesplaner, forberede vedkommende for intervjuer og foreta oppfølging.

For å gi den ansatte veiledning ved organisatorisk mobilitet, kan den opprinnelige enheten benytte flere virkemidler:

- En opplæringsplan for å tilpasse den ansattes kompetanse til en ny stilling, dekket av den opprinnelige enheten. Opplæringsplanen kan komme til uttrykk gjennom tiltak for profesjonalisering eller tilpasning (f.eks. endring av funksjonsavdeling, selskap osv.).
- Et tilstrekkelig langt opphold i den bestemte mottakelsesenheten for at den ansatte skal få kjennskap til et nytt fagfelt eller miljø, med henblikk på å hjelpe den ansatte med valget.

6.2. Etablere forhold som sikrer organisatorisk mobilitet

For å tilrettelegge for organisatorisk og geografisk mobilitet, inngår ENGIE følgende forpliktelser:

- dekke nødvendige flyttekostnader for å besette en ny stilling
- gi personlig tilpasset støtte for den ansatte gjennom en rekke tjenester (for eksempel hjelp til å finne ny bolig, gi hjelp til livsledsager for å finne arbeid, bistå ved innskriving på skole).

Ved å gjennomføre forhandlinger lokalt mellom ledelsen og de ansattes representanter, kan det defineres hvilke typer tjenester og kostnader som dekkes i tilknytning til mobilitet.

ENGIE forplikter seg å gjøre alt for å tilrettelegge for at de ansatte kan komme i arbeid igjen. Dersom en stilling fjernes, forplikter den ansattes arbeidsgiver seg til å identifisere minst tre stillinger i konsernet, som er relevante for den ansattes profil. Resultatene av dette søket blir gjort kjent for den ansatte, som da kan uttale seg om utvalget. Fremgangsmåten har til hensikt å fremme minst ett definitivt forslag til en stilling som ligger så tett som mulig opp til den ansattes profil og ønsker. Dersom omplasseringsprosessen ikke skulle føre frem, skal et samråd arrangeres med ledelsen, den ansatte og de ansattes representanter.

Den ansatte skal systematisk veiledes ved besetting av ny stilling og vil bli gitt nødvendig opplæring. Lederen som tar imot den ansatte skal være særlig oppmerksom ved mottakelses- og integreringsfasen i den nye strukturen. Enhetene anmodes særlig om å etablere en integrerings- og oppfølgingsordning for nyankomne, inkludert en sterk bevisstgjøring av lederne.

En medarbeidersamtale organiseres seks måneder etter at stillingen er tiltrådt for en helhetlig statusrapport og kartlegge om det eventuelt er behov for ekstra opplæring.

Når det gjelder organisatorisk mobilitet, må den ansattes faste brutto årslønn opprettholdes ved omplassering, såfremt ikke den ansatte selv velger noe annet på grunn av usedvanlige omstendigheter.

For øvrig skal det utbetales en bonus ved omplasseringen på én brutto månedslønn til den ansatte. Ordningen representerer et gjeldende minimumsgrunnlag som kan erstattes av konvensjonelle tiltak eller en kollektiv eller individuell avtale, og som er gunstigere.

Bonusen skal gjelde for all mobilitet, enten den er geografisk eller funksjonell, og innebærer for den ansatte minst én av følgende konsekvenser:

- Geografisk mobilitet som krever flytting
- Endring av yrkeskategori
- Opplæring med minst 2 ukers varighet ved besettelse av stilling
- Endring av selskap som arbeidsgiver

Disse ordningene representerer et gjeldende minimum for alle europeiske land og kan kompletteres ytterligere av selskapene.

Del 4: Måter for implementering og oppfølging av avtalen

Artikkel 7. Avtalens anvendelsesområde

Denne avtalen gjelder for alle datterselskaper som er helhetlig integrerte i det konsoliderte omfanget for ENGIE, eller selskaper som er eiet med over 50 %, med forbehold om at kriteriet om dominerende innflytelse innen Den europeiske union og EFTA (Det europeiske frihandelsforbundet) overholdes.

Avtalen vil derfor sendes ut til datterselskapene i kandidatland til Den europeiske union, som må overholde avtalens bestemmelser når de tas opp i Den europeiske union. Dersom en av selskapets fagforeninger ber om det, skal det uansett arrangeres et møte med selskapets ledelse for å diskutere den eventuelt frivillige anvendelsen av avtalen.

For datterselskaper som ikke er konsoliderte, men hvor konsernet likevel eier en hovedvekt av kapitalen, skal ENGIE foreslå at det åpnes forhandlinger med tanke på en utvidelse av denne avtalen.

Artikkel 8. Signatarenes forpliktelser i forhold til kommunikasjon og iverksetting

Straks avtalen er undertegnet, skal det sendes ut en felles melding til alle de ansatte fra ledelsen i ENGIE og de undertegnende europeiske fagforbundene.

Ledelsen i ENGIE sørger for at denne avtalen kommuniseres til interessetakere i konsernet:

- Direktører og ledere, for å mobilisere dem til ledernes innsats for sysselsettingsevne og opplæring. Lederne må dessuten fremlegge avtalen for sine avdelinger og de sosiale instanser de leder.
- Alle de ansatte - siden hver og én er aktør for sin egen sysselsettingsevne og sine karriereplaner. Kommunikasjonen skal gis på alle nødvendige språk.
- Konsernets personellforvaltningsavdelinger, som både råd og støtte til lederne for å utøve deres lederrolle.
- De ansattes representanter, som aktører i den sosiale dialog.

Partene samtykker i at avtalens signatarer og tilsluttede fagforeninger skal fremme avtalens implementering. Frem til den endelige undertegnelsen av denne avtalen skal partene møtes, for å bestemme metodene for en samtidig kommunikasjon fra de europeiske fagforbundene på den ene siden, og fra konsernledelsen på den andre siden, om ambisjonen og avtalens innhold.

De lokale fagforeningene skal kommunisere overfor sine medlemmer og personellet i henhold til normale metoder, inkludert hva angår informasjonsmøter og adgang til konsernets lokaler.

Ledelsen i selskapene skal tilrettelegge for fagforeningenes kommunikasjonsarbeid.

Hver BU-ledelse forplikter seg til å sørge for at denne avtalen implementeres innen eget omfang, på en måte som er tilpasset situasjonen. Hvis en lokal avtale blir undertegnet i tillegg til ordningene i denne avtalen, skal BU-ledelsen oversende den lokale avtalen til signatørene av denne avtalen som informasjon. Konsernets HR-ledelse skal sørge for effektiv implementering i forbindelse med en konstruktiv sosial dialog i alle BU-er og selskaper.

I den forbindelse skal det stilles kommunikasjonsstøtte til rådighet for ledelsen og ansatterepresentantene til hjelp for implementering av avtalen. Det skal også gjennomføres opplæring for ledere, HR og ansatterepresentanter, særlig om temaer innen GPEC og utviklingssamtalen. Slike opplæringsordninger skal også kunne brukes av ansatterepresentantene.

For å tilrettelegge for iverksetting av avtalen, skal det også arrangeres et europeisk iverksettelsesseminar så snart som mulig etter at avtalen er undertegnet, i samarbeid med de europeiske fagforbundene. Partene i arbeidslivet, ledelsen og representantene fra personellforvaltningsavdelingene skal delta på seminaret.

Artikkel 9. Beskyttelsesklause

Denne avtalen kan ikke i noe tilfelle utgjøre en begrunnelse for å redusere forpliktelser som allerede er pålagt gjennom nasjonal eller europeisk lovgivning og/eller lokale og andre kollektivavtaler.

Artikkel 10. Avtalens ikrafttredelse og varighet

Denne avtalen skal tre i kraft den dagen den undertegnes. Den er inngått for en ubegrenset tidsperiode.

Artikkel 11. Oppfølging av denne avtalen

Avtalen innehar en klar sosial ambisjon for det europeiske omfanget. Den er gjenstand for regelmessig oppfølging for å sikre at den tas effektivt i bruk og oppnår målsetningene.

En oppfølgingskomité er nedsatt for dette formålet. Den består av 17 medlemmer (utenom ledelsens representanter), inkludert de undertegnende europeiske fagforbund og ESUs sekretær. Oppfølgingskomiteens sammensetning består så langt det er mulig av et likt antall menn og kvinner. Medlemmene utnevnes av de europeiske fagforbundene som har undertegnet denne avtalen, etter forslag fra fagforeningene i de ulike landene.

Oppfølgingskomiteen møtes én gang i året. Det første møtet i 2016 skal finne sted innen tre måneder fra avtalens undertegnelse, for å definere oppfølgingsmetoder og særlig indikatorene. For å tilrettelegge for en dynamikk og implementering av avtalen, vil det arrangeres et andre møte i siste kvartal av 2016. Med samme målsetning vil det arrangeres to møter i 2017. Ved det andre møtet i 2017, skal det utarbeides en statusrapport for komiteens arbeid for å justere oppfølgingsindikatorene. Fra 2018 skal komiteen møtes med en årlig rytme.

Hvert år skal oppfølgingskomiteen blant annet motta årsrapporten fra den retningsgivende komiteen for Energiskifteskolen.

Ved klage (manglende overholdelse av avtalen og anvendelsen av denne), og dersom den lokale drøftingsprosessen ikke har ført til noen løsning, kan saken legges frem for de europeiske fagforbundene eller konsernledelsen, hvor alle nødvendige dokumenter angående klagen vedlegges. Det tilligger avtalens signatarer å arrangere et samråd mellom den lokale ledelsen og de ansattes representanter.

En oppfølging av avtalens iverksettelse skal også gjennomføres årlig fra 2016 i hvert enkelt selskap sammen med partene i arbeidslivet. Oppfølgingen i hvert enkelt selskap gjennomføres ut ifra indikatorer som er definert av den europeiske oppfølgingskomiteen, med eventuelle tillegg.

Det europeiske samarbeidsutvalget blir gjennom Sekretariatet som mellomledd, holdt regelmessig informert om oppfølgingen av denne avtalen.

Artikkel 12. Fortolkning og revidering av avtalen

Denne avtalen skal oversettes til alle språk for omfanget av avtalens anvendelse. Det er avtalt at kun den franske versjonen (undertegnet versjon) er gjeldende mellom signatarene.

Spørsmål som angår fortolkning av denne avtalen henvises til den oppfølgingskomiteen som er nevnt i artikkel 11.

Signatarene skal kunne revidere denne avtalen ved å overholde en varslingsfrist på 3 måneder, og ved å invitere et særskilt forhandlingsutvalg som utnevnes av de europeiske fagforbund som har undertegnet avtalen.

Artikkel 13. Deponering av avtalen

Denne avtalen skal deponeres ved det regionale kontoret for selskaper, konkurranse, forbruk, arbeid og sysselsetting (DIRECCTE), som har myndighet i området der hovedkontoret for ENGIE SA er plassert.

Et eksemplar vil for øvrig også deponeres ved det registreringskontoret for arbeidsdomstolen som har myndighet i området der hovedkontoret for ENGIE SA er plassert.

XX.XX.2016

For ENGIE og datterselskapene som tilfredsstiller de definerte vilkårene i avtalens artikkel 7:

Konserndirektør:

Gérard Mestrallet

Og de tre europeiske fagforbundene, med mandat fra deres medlemmer:

EPSU

EFBWW

IndustriAll Europe

ETTERNAVN Fornavn

ETTERNAVN Fornavn

ETTERNAVN Fornavn

Har deltatt på forhandlingsmøter som medlemmer i det særskilte forhandlingsutvalget:

Arrufat José Luis (Spania), Bassi Stefano (Italia), Buttazoni Eric (Frankrike), Chastan Patricia (Frankrike), Glevan Daniel (Romania), Gouvaze Gildas (Frankrike), Hearnden Philip (Storbritannia), Hayward Jonathan (Storbritannia), Kerkach Mustapha (Belgia), Koumbounis Constantino (Belgia), Larribaud Bernard (Frankrike), Lasnier Confolant Patrick (Frankrike), Ledoux Yves (Frankrike), Leibecke Gaby (Tyskland), Leopold Thomas (Tyskland), Michel Didier (Frankrike), Mouton Jacques (Frankrike), Payan Yvan (Frankrike), Piroton Jean Marc (Belgia), Prigent Arnauld (Frankrike), Rouchouse Jacky (Frankrike), Textoris Robert (Frankrike), Van Passen Robert (Belgia), Willems Ton (Nederland), Sampietro Yves (Frankrike).

VEDLEGG 1: Ordliste

Ansatterepresentanter:

Alle representanter for personellet og fagforeningsrepresentantene i selskapet.

Assistanse for den ansatte:

En ansatt som ønsker det, kan bli ledsaget av en kollega eller en personellrepresentant eller fagforeningsrepresentant fra sitt eget selskap.

Kvalifiserende opplæring:

Dette innebærer en yrkesrettet opplæring som gjør det mulig å utvikle kunnskaper eller tilegne seg ny kompetanse.

Samråd:

Møte for utveksling og dialog mellom representanter fra selskapet og personellrepresentanter eller fagforeningsrepresentanter, i henhold til gjeldende nasjonale lovbestemmelser. I et samråd må det være mulig for alle parter å uttrykke seg i forbindelse med en åpen og konstruktiv dialog.

Sosial dialog:

I henhold til Europakommisjonen, innebærer den sosiale dialog diskusjoner, konsultasjoner, forhandlinger og felles handlinger som gjennomføres med representanter fra ledelsen og de ansattes representanter.

Sysselsettingsevne:

I henhold til den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), er sysselsettingsevne "den enkeltes evne til å finne og beholde et arbeid, oppnå fremgang i arbeidet og tilpasse seg til endringer gjennom hele yrkeslivet".

I denne avtalen skal sysselsettingsevne forstås som den muligheten hver ansatt i konsernet får til fremgang i arbeidet, utvikling av kompetanse og tilpasning til endringer gjennom hele yrkeslivet, ved hjelp av opplæring og yrkesmessig mobilitet.

Utsatte fagfelt:

Et utsatt fagfelt er et fagfelt som opplever eller vil oppleve en vesentlig reduksjon i aktivitetene og dermed også arbeidsstyrken, eller hvor store og strukturelle endringer i kompetanse gjør seg gjeldende, med krav om at de ansatte omskoleres.