

Accord social européen

Table des matières

Préambule	3
Titre 1 : Anticiper les évolutions des métiers et des compétences – politique formation	4
Article 1. Renforcer l’anticipation des évolutions des emplois et des compétences	4
1.1. Un partage annuel au niveau de la société	4
1.2. Le renforcement du rôle des comités GPEC régionaux et pays	5
1.3. Le renforcement du rôle du Comité Européen GPEC.....	5
Article 2. La formation premier levier de l’employabilité	6
2.1. Une formation renforcée	6
2.2. Des dispositifs spécifiques pour les salariés occupant des métiers sensibles.....	7
2.3. La mise en place d’un réseau appelé « Ecole de la Transition Energétique ».....	7
Article 3. Organiser un dialogue social par BU sur les orientations stratégiques et leurs conséquences.....	8
Titre 2 : Garanties sociales collectives	9
Article 4. Diagnostic social.....	9
Titre 3 : Modalités d’accompagnement des parcours professionnels et de la mobilité	10
Article 5. Mobilité choisie dans le cadre d’une évolution professionnelle	11
5.1. Mieux faire connaître les offres d’emploi internes et les outils de la mobilité	11
5.2. Une condition de réussite : préparer et accompagner la mobilité	11
5.3. Créer les conditions pour faciliter la mobilité à l’initiative des salariés.....	11
Article 6. Mobilité organisationnelle, c'est-à-dire liée à une modification de l’organisation.....	12
6.1. Accompagnement personnalisé.....	12
6.2. Créer les conditions pour sécuriser la mobilité organisationnelle.....	13
Titre 4 : Modalités de déploiement et de suivi de l’accord	14
Article 7. Champ d’application de l’accord	14
Article 8. Engagements des signataires en termes de communication et de mise en œuvre	14
Article 9. Clause de non régression	15
Article 10. Entrée en vigueur et durée de l’accord.....	16
Article 11. Suivi du présent accord.....	16
Article 12 . Interprétation et révision de l’accord	16
Article 13. Dépôt de l’accord	17
ANNEXE 1 : Glossaire	19

Préambule

Dans un contexte de forte évolution des secteurs de l'énergie et des services, garantir l'employabilité de tous les salariés, la stabilité, voire l'amélioration des conditions sociales constitue des objectifs qui doivent être poursuivis dans toutes les entités ENGIE et par l'ensemble des acteurs : salariés, managers et représentants du personnel. En effet, le développement du Groupe repose sur sa capacité à conduire ses activités dans une recherche permanente d'excellence professionnelle, à innover et à s'adapter aux attentes et besoins de ses clients.

L'anticipation et le développement des compétences de tous les salariés sont au cœur de la politique ressources humaines d'ENGIE. La formation et la mobilité représentent des leviers au service de l'employabilité de tous. Cette conviction doit être partagée par chacun des acteurs de l'entreprise afin de contribuer à l'enjeu de transformation culturelle du Groupe, dans le respect de ses engagements sociaux et sociétaux.

Le Projet d'Entreprise doit être un projet de développement économique, humain et social afin d'assurer la pérennité du Groupe et de ses emplois aux meilleures garanties sociales possibles.

Enfin, les parties signataires réaffirment leur attachement au dialogue social comme composante essentielle du développement et de la performance durables du Groupe. A ce titre, ENGIE renforce ce dialogue au plus près de son organisation, au périmètre de ses BU, et s'engage à faire de la mise en œuvre effective des accords collectifs un axe prioritaire de sa politique ressources humaines.

Titre 1 : Anticiper les évolutions des métiers et des compétences – politique formation

ENGIE se porte garant de la mise en œuvre, dans toutes ses sociétés, de l'ensemble des politiques et moyens définis dans le présent accord au service de la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés. L'objectif poursuivi est de tout mettre en œuvre pour développer l'employabilité*¹ de chaque salarié tout au long de sa carrière, ce qui représente le meilleur levier pour préserver et développer l'emploi au sein du Groupe.

En complément, les parties signataires réaffirment leur attachement au dialogue social comme composante essentielle du développement et de la performance durables du Groupe. ENGIE s'engage au respect de l'ensemble des prérogatives d'information et de consultation des instances sociales existantes tant au niveau européen qu'au niveau de chacune de ses sociétés.

Article 1. Renforcer l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences

Engagements :

Réunion annuelle au périmètre de chaque société pour présentation et échange sur la stratégie et ses conséquences sur l'emploi et les compétences.

Renforcer la mise en œuvre de l'accord GPEC européen

Systematiser l'application de l'accord GPEC et un dialogue sur la GPEC au sein de chacune des sociétés

Cartographie annuelle des métiers sensibles au périmètre de chaque société

La démarche d'anticipation des évolutions des emplois et des compétences, telle que mise en place par l'accord européen de 2010 sur la GPEC est réaffirmée. Elle doit être, a minima, partagée systématiquement dans chacune des sociétés avec les représentants des salariés *de ces dernières.

1.1. Un partage annuel au niveau de la société

Il est essentiel d'apporter à chaque salarié et à ses représentants, les éléments permettant de comprendre et connaître les changements en cours ou à venir, les enjeux qui s'y rattachent et leurs impacts prévisionnels en termes d'emplois et de compétences.

¹ Les termes suivis d'un astérisque sont définis dans le glossaire

ENGIE s'engage à ce que, chaque société du Groupe, organise annuellement un dialogue avec ses représentants des salariés sur ses orientations stratégiques et leurs conséquences, notamment sur l'emploi. Les sociétés pourront décider, en concertation*, de compléter cet échange à un autre niveau jugé pertinent au regard notamment de leur taille. Ce dialogue fait l'objet, selon les réglementations locales et européennes, d'une information ou d'une consultation des instances de représentation du personnel.

Cet échange doit permettre d'éclairer :

- les évolutions prévisionnelles des emplois en volume et en compétences,
- les conséquences de ces évolutions en termes de recrutement, de formation et d'accompagnement des métiers sensibles.

En effet, établir le plus en amont possible la cartographie des métiers sensibles est un élément clef de la sécurisation des parcours professionnels. Cette cartographie permet l'élaboration de plans de formation et de parcours de mobilité.

1.2. Le renforcement du rôle des comités GPEC régionaux et pays

Afin de mettre en place une vision partagée au plus près des territoires, les parties signataires conviennent de renforcer le rôle des Comités GPEC régionaux et pays (issus de l'accord européen GPEC de 2010) en mettant en place, en leur sein, une concertation* annuelle sur les éléments suivants :

- les évolutions prévisionnelles des emplois des entreprises présentes sur le territoire, en volume et en compétences (les informations seront issues des PAMT RH) ;
- la mise à jour d'une cartographie de l'évolution de leurs métiers ;
- les conséquences de ces évolutions, ainsi que la prise en compte des orientations stratégiques du Groupe, sur les actions de développement et de formation des entreprises du territoire. L'objectif est alors d'anticiper prioritairement l'évolution des métiers les plus sensibles ;
- les actions transversales pouvant être menées avec les autres entreprises du Groupe présentes sur le même territoire.

Cette concertation est organisée lors d'une réunion annuelle. La concertation réalisée au sein des comités GPEC régionaux ou pays s'alimentera naturellement des informations des comités GPEC par société en veillant toutefois à ne pas se substituer aux prérogatives de ceux-ci.

1.3. Le renforcement du rôle du Comité Européen GPEC

Les parties signataires s'accordent sur l'élargissement des missions du Comité Européen GPEC, lieu de concertation et d'échanges sur les évolutions des métiers du Groupe et des politiques formation associées. Cet élargissement doit permettre tant le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers, que l'anticipation des orientations stratégiques du Groupe en termes d'emploi et de compétences.

Ce comité s'appuie sur les travaux de l'Observatoire des Métiers et des Compétences d'ENGIE qui intègre des informations prospectives internes, notamment issues du PAMT RH, et externes. Ce comité est un lieu ouvert qui accueille des experts externes et internes pour enrichir et éclairer ses travaux.

Ce comité est également en charge de proposer et d'évaluer les orientations en matière de formation des salariés occupant des métiers sensibles.

Article 2. La formation premier levier de l'employabilité

Engagements :

Un entretien de développement tous les trois ans pour chaque salarié

Un plan de formation annuel, au périmètre de chaque société, présenté aux représentants du personnel afin d'engager un dialogue avec eux

2/3 des salariés de chaque société participent à une formation qualifiante chaque année

Formation majoritairement axée sur le développement des compétences métiers

Maintien sur trois ans de l'enveloppe financière annuelle de 100 millions d'euros consacrée à la formation

Création d'un fonds mutualisé européen ENGIE, réservé aux sociétés du Groupe en difficulté financière, dédié aux actions de reconversion et doté d'un budget annuel de 10 millions d'euros.

Mise en place d'un réseau appelé « Ecole de la Transition Energétique »

2.1. Une formation renforcée

La formation est un outil central au service du développement des compétences de tous les salariés, pour, d'une part, renforcer leur excellence professionnelle et, d'autre part, les préparer aux besoins futurs de compétences.

Une fois par an, chaque société du Groupe élabore son plan de formation collectif sur son périmètre avec des indicateurs clés (ex : nombre d'actions de formation, nombre de personnes formées, nombre de femmes formées, thèmes des actions de formation,...). Ce programme est présenté aux représentants des salariés de la société et fait l'objet d'un dialogue et d'une concertation avec eux.

Ce programme est construit à partir de l'entretien de développement mené, a minima, tous les trois ans avec chaque salarié. L'entretien de développement est distinct de l'entretien annuel qui est centré sur les résultats. Il est conduit par le manager ou le RH et permet de dresser un bilan des compétences mises en œuvre par le salarié et d'identifier ses aspirations en termes d'évolution professionnelle. L'entretien de développement doit permettre d'échanger, voire de convenir, d'une orientation de carrière en lien avec les souhaits du salarié et les besoins de l'entreprise.

Le salarié qui le souhaite peut se faire assister* pour l'aider à préparer l'entretien de développement et faciliter ainsi le dialogue avec le manager. En cas de difficulté persistante entre le salarié et le manager le RH de proximité peut, à la demande du manager ou du salarié, être associé pour trouver une solution. Si le salarié le souhaite, il peut se faire assister.

Dans le cadre de son ambition en matière de politique de formation, ENGIE s'engage à assurer une formation qualifiante* à au moins deux tiers des salariés chaque année, cet objectif étant mesuré au périmètre de chacune des sociétés. Cet objectif sera déployé dans une logique de progrès continu sur

une période de trois ans, soit la période 2016-2018. Une formation qualifiante est une formation visant un objectif professionnel et permettant de développer des savoirs, d'acquérir ou de renforcer une nouvelle compétence. Les formations entrant dans cette catégorie pourront être précisées par chaque société lors de l'élaboration du plan de formation.

Chaque société veillera à ce que tous les salariés aient accès à la formation. Chaque année, chaque société identifiera les salariés n'ayant pas réalisé de formation qualifiante depuis les trois dernières années afin d'en analyser les raisons avec le salarié, qui peut se faire assister. Pour les salariés occupant des emplois relevant de « métiers sensibles », cette analyse sera réalisée chaque année.

Le budget consacré à la formation au périmètre européen sera de 100 millions d'euros par an, sur les années 2016-2017-2018. En cas de variation significative de l'effectif (+ou- 5%), le budget sera adapté en conséquence.

Les formations mises en œuvre sont majoritairement axées sur le développement des compétences métiers (techniques et support) afin de garantir le maintien de l'excellence professionnelle des salariés et d'anticiper les besoins futurs de compétences. La formation en situation de travail doit être renforcée par la généralisation des démarches de tutorats/compagnonnage/mentoring au service de la transmission des savoir-faire.

2.2. Des dispositifs spécifiques pour les salariés occupant des métiers sensibles

Les salariés qui occupent des postes relevant de métiers « sensibles » bénéficient chaque année d'un entretien de développement professionnel permettant d'identifier et de mettre en œuvre des actions de formation adaptées.

Un fonds mutualisé européen ENGIE est créé pour soutenir les sociétés du Groupe en difficulté financière qui doivent engager des programmes de reconversion et d'accompagnement dans le cadre de réorganisations. L'objectif est de s'assurer que tous les salariés bénéficient des formations facilitant leur reconversion au sein du Groupe. Le budget annuel de ce fonds est de 10 millions d'euros. Il pourra éventuellement être revu en fonction des besoins exprimés par les sociétés. Le pilotage de ce fonds mutualisé est placé sous la responsabilité du Comité de Direction RH Groupe. Un suivi de l'utilisation de ce fonds sera réalisé annuellement dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

2.3. La mise en place d'un réseau appelé « Ecole de la Transition Energétique »

Actuellement, il existe de nombreuses structures de formation au sein du Groupe :

- 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,
- Centres de formation en Allemagne, Hongrie, Italie, Roumanie, UK, Turquie,...

A ces différentes structures s'ajoutent, au sein du Groupe, des programmes de formation alternant périodes de théorie et de mises en situation tels que Nuclear Trainee Program, Financial Boarding,...

Afin d'accélérer le développement des compétences et d'accompagner les évolutions de ses métiers, ENGIE a décidé de fédérer ces différentes structures de formation au sein d'un réseau appelé « Ecole de la Transition Energétique ». L'objectif est de valoriser et dynamiser le potentiel de ces différentes écoles et d'en faire bénéficier le plus grand nombre.

Un Comité d'Orientation de l'Ecole de la Transition Energétique est créé et chargé de :

- Etablir le catalogue des formations métiers de l'ensemble des écoles du Groupe,
- Valoriser ces programmes auprès des différentes sociétés du Groupe,
- Capitaliser l'expérience et le savoir-faire en matière de formation pour les mettre à disposition des sociétés du Groupe désireuses de monter des actions locales ,
- Inscrire ce réseau dans une dynamique de « vitrine de l'excellence professionnelle du Groupe »
- Etudier son ouverture à des publics externes (alternants, sous-traitants, clients,...)

Article 3. Organiser un dialogue social par BU sur les orientations stratégiques et leurs conséquences

Engagement :

Création d'un lieu de dialogue social par BU qui s'ajoute aux lieux actuels de dialogue social et ne remet pas en cause leurs prérogatives

Le dialogue social doit pouvoir s'exprimer au périmètre le plus opportun au sein de chaque BU afin de faire un point régulier sur la situation stratégique, économique et sociale de celle-ci. Ce dialogue ne se substitue pas à celui mené au sein de chaque entreprise, ni à celui existant par application de l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen (réunions plénières du CEE, Secrétariat, Groupes de travail permanents).

Le Groupe réaffirme son attachement au respect des prérogatives des différentes instances représentatives du personnel. Le principe d'un dialogue par BU a pour objectif de permettre un échange sur la stratégie et ses conséquences.

Il s'agit, au moins une fois par an, de présenter les orientations stratégiques de la BU et leurs conséquences sur l'emploi et les métiers. Les BU présentes sur plusieurs pays pourront, en concertation, organiser ce dialogue par pays si cela s'avère plus pertinent au regard des enjeux propres à chaque territoire géographique.

Titre 2 : Garanties sociales collectives

Engagements :

ENGIE recherchera systématiquement à préserver les garanties sociales collectives lors de toutes les transformations de ses organisations.

ENGIE s'engage à réaliser systématiquement un diagnostic social, avec les représentants des salariés, lors de tout projet de transformation de ses organisations.

Sur la base du diagnostic social discuté avec les représentants des salariés, ENGIE s'engage à ouvrir des négociations sur les garanties sociales collectives des salariés concernés.

Les transformations du Groupe font partie intégrante de sa vie économique et sociale. Ces évolutions étant de plus en plus rapides, elles doivent être accompagnées et sécurisées afin d'être perçues comme des périodes de transition professionnelle porteuses également d'opportunités de développement.

Les réorganisations et transformations qu'ENGIE doit conduire ne sont pas motivées par la recherche d'un « moins-disant social », mais par la pérennité de l'entreprise et donc de ses emplois aux meilleures conditions sociales possibles. ENGIE s'engage donc à rechercher systématiquement à préserver les garanties sociales collectives lors des transformations de ses organisations.

Les meilleures garanties sociales possibles doivent donc être recherchées lors de tout projet de transformation des organisations. Pour ce faire, des négociations doivent s'ouvrir entre les représentants des entités concernées et les représentants des salariés sur la base du diagnostic social dans le respect des dispositions prévues par les législations et/ou pratiques locales. En cas d'absence de négociation au regard de ces dispositions, le plan d'actions doit faire l'objet d'une concertation avec les représentants des salariés.

Un dialogue social transparent et en amont des transformations permettra de faciliter leur mise en œuvre dans le cadre de l'adaptation et du développement du Groupe.

Les parties rappellent que conformément aux dispositions de la directive européenne relatives au transfert d'entreprise, les droits et obligations définis dans le contrat de travail sont transférés de l'ancien au nouvel employeur.

Article 4. Diagnostic social

Le plus en amont possible d'un projet d'évolution d'organisation, un diagnostic social est réalisé et discuté avec les partenaires sociaux de ou des sociétés concernées.

Ce diagnostic, qui inclut les motivations du projet (contexte économique, concurrence, évolution des besoins en métiers et compétences,...) en décrit les conséquences pour les salariés concernés. Il est au cœur du dialogue social et préalable à la mise en œuvre de la nouvelle organisation. Ce diagnostic social intègre les dispositions prévues dans l'accord européen sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Pour réaliser ce diagnostic social, les sociétés concernées constitueront une équipe pluridisciplinaire composée de représentants des salariés et de membres de l'entreprise ayant une expertise sur les sujets de nature financière, ressources humaines, médecine du travail, relations sociales,.... Les représentants des salariés peuvent également se faire assister par un expert externe.

Le diagnostic social permet :

- de réaliser un comparatif complet des garanties sociales collectives sur les thèmes suivants : rémunération, prévoyance-santé-retraite, horaires et temps de travail, lieux de travail, évolution prévisionnelle de l'emploi et des compétences, organisation du dialogue social.
- de décrire les écarts des garanties sociales collectives entre l'entité d'origine et l'entité d'accueil.
-

Les conventions collectives, les accords d'entreprise et les usages en vigueur, applicables au sein de la ou des entités concernées sont portés à la connaissance des membres de l'équipe en charge de réaliser le diagnostic.

Sur la base du diagnostic social et du comparatif dégagé, la négociation d'un accord sera systématiquement ouverte avec les représentants des salariés pour élaborer les mesures destinées à compenser les impacts sur les garanties sociales collectives.

Pour une transformation accompagnée et sécurisée, le diagnostic social finalisé est communiqué aux salariés concernés.

La mise en œuvre de l'accord et/ou du plan d'actions donne lieu à un suivi, au niveau des sociétés concernées, par un comité paritaire composé de représentants des salariés des entités concernées. Le comité de suivi contribue à sécuriser les salariés impactés qui peuvent porter à sa connaissance les difficultés ou les impacts non résolus ou non identifiés par le diagnostic social.

Titre 3 : Modalités d'accompagnement des parcours professionnels et de la mobilité

Engagements :

Mobilité interne privilégiée par rapport au recrutement externe

Une reconnaissance en termes de rémunération de la mobilité à l'initiative du salarié

Des incitations à la mobilité

La mobilité professionnelle est au cœur du projet du Groupe car elle permet la rencontre des besoins des entités et des aspirations des salariés. Elle constitue avec la formation l'un des deux piliers permettant le développement de l'employabilité des salariés.

Elle valorise les talents internes pour répondre aux besoins de compétences des sociétés, ce qui favorise l'emploi au sein du Groupe.

Article 5. Mobilité choisie dans le cadre d'une évolution professionnelle

5.1. Mieux faire connaître les offres d'emploi internes et les outils de la mobilité

Les signataires conviennent que la mobilité à l'initiative des salariés doit être source de développement professionnel et de reconnaissance

La mobilité interne doit être systématiquement prioritaire par rapport au recrutement externe. A ce titre, toute recherche de candidat(e) doit préalablement faire l'objet d'une diffusion exclusivement à l'interne d'une durée minimale de trois semaines, préalablement à toute publication externe et le plus en amont possible du besoin. Tous les candidats doivent être informés dans les meilleurs délais des suites données à leur candidature, y compris si celle-ci n'est pas retenue.

Dans ce cadre, un outil unique de publication des offres internes d'emploi est accessible aux salariés via l'intranet ou l'extranet. Le Groupe s'engage à faire connaître régulièrement aux salariés les moyens d'accès à ces offres et à rechercher l'amélioration continue de l'outil en termes d'accessibilité et d'utilisation, et tout particulièrement envers les salariés ne disposant pas d'un accès régulier à l'intranet du Groupe (à titre d'exemple d'initiative, un ordinateur connecté au réseau peut être mis à la disposition des salariés, au plus près de leur lieu de travail).

5.2. Une condition de réussite : préparer et accompagner la mobilité

Le salarié est le premier acteur de son développement professionnel. La démarche d'élaboration d'un projet professionnel passe par l'expression des souhaits d'évolution et de développement du salarié, exprimés au cours de l'entretien de développement professionnel. Par ailleurs, il importe que le salarié accepte de participer à des actions de professionnalisation.

Le manager accompagne et contribue au développement professionnel de ses salariés. L'animation des équipes et le développement des compétences sont des actes essentiels du management qui bénéficie de la formation nécessaire et des moyens adéquats pour exercer cette responsabilité. Pour conseiller le salarié dans son évolution professionnelle, il pourra en outre être accompagné dans cette démarche par son RH de proximité ou toute ressource mise à disposition par l'entreprise.

Le RH doit également appuyer et conseiller le salarié et mettre à sa disposition les outils nécessaires au développement de ses compétences.

ENGIE s'engage à ce qu'un référent RH en charge de la mobilité soit identifié et connu dans chacune des entités. Il a en charge d'apporter conseils et outils aux salariés en réflexion sur leur mobilité.

Les représentants des salariés sont également des interlocuteurs vers lesquels les salariés peuvent se tourner pour obtenir des conseils en matière d'évolution professionnelle.

5.3. Créer les conditions pour faciliter la mobilité à l'initiative des salariés

En cas de mobilité géographique, ENGIE s'engage à :

- prendre en charge les frais du déménagement rendu nécessaire par la prise d'un nouveau poste,

- accompagner de manière personnalisée le salarié par le biais d'une gamme de services (par exemple : aide à la recherche d'un nouveau logement, accompagnement à la recherche d'emploi pour le conjoint, aide à l'inscription dans les écoles).

Toute mobilité professionnelle à l'initiative du salarié, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, doit être valorisée et s'accompagner d'une évolution de la rémunération de base.

Les parties signataires partagent la volonté de dynamiser les mobilités géographiques à l'initiative du salarié. Elles conviennent donc de mettre en place, à titre expérimental sur une période de deux ans, le dispositif suivant :

- Toute mobilité volontaire entraînant un déménagement pour le salarié donne lieu au versement d'une prime d'un mois de salaire brut
- Cette prime est versée par l'entité d'accueil dans les trois mois qui suivent la date d'entrée en fonction dans le nouveau poste
- Cette prime ne sera pas due en cas de mobilité géographique à l'initiative du salarié intervenant moins de 3 ans après une précédente mobilité géographique volontaire
- Cette prime représente un minimum applicable qui pourra se trouver substitué par des mesures conventionnelles, ou par accord collectif ou individuel, plus favorables.

Un bilan sera fait à l'issue de cette période expérimentale de deux ans afin de mesurer l'efficacité du dispositif en termes d'augmentation du nombre de mobilités géographiques à l'initiative du salarié.

Si le comité de suivi constate son inefficacité, cette mesure ne sera plus appliquée.

En cas de formation à l'initiative du salarié, validée avec le management dans le cadre d'une évolution de métier, et qui entraîne pour le salarié des dépenses exceptionnelles pour suivre cette formation, la société indemniserà celui-ci des frais réellement engagés (par exemple : déplacements, hébergement, garde d'enfants, ...) selon un dispositif (montant et modalités) négocié dans chaque société. Ce thème devra avoir fait l'objet d'une négociation avant fin 2016 ; les mesures négociées localement s'appliquant rétroactivement à la date de signature du présent accord.

En cas de difficulté à pourvoir des postes (compétences rares, bassin d'emploi peu attractif ou très concurrentiel), les sociétés sont fortement incitées à mettre en place des dispositifs financiers pouvant, par exemple, prendre la forme de primes sur plusieurs années.

De plus, le salarié sera systématiquement accompagné dans sa prise de nouveau poste. Le manager apportera une attention toute particulière à la phase d'accueil et d'intégration dans la nouvelle structure. Les entités sont encouragées à mettre en place un dispositif d'intégration et de suivi des nouveaux arrivants, y compris via des actions de formation, de tutorat ou de mentoring.

Ces dispositions représentent un minimum applicable dans l'ensemble des pays européens et pourront être complétées par les sociétés.

Article 6. Mobilité organisationnelle, c'est-à-dire liée à une modification de l'organisation

6.1. Accompagnement personnalisé

Chaque salarié concerné par une mobilité organisationnelle est accompagné par la filière RH afin d'identifier les typologies de postes correspondant à son profil, à ses souhaits d'évolution et à ses éventuelles contraintes personnelles.

Le salarié doit naturellement être pleinement acteur des recherches d'emploi dans lesquelles il est accompagné par un référent RH. Le rôle de celui-ci consiste notamment à l'aider à identifier des postes correspondant à son projet professionnel, à le préparer aux entretiens et en assurer le suivi.

Pour accompagner la mobilité organisationnelle du salarié, l'entité d'origine pourra utiliser plusieurs leviers :

- un plan de formation permettant d'adapter les compétences du salarié à un nouvel emploi et pris en charge par son entité d'origine. Ce plan de formation peut se traduire par des actions de professionnalisation ou d'adaptation (ex : changement de filière fonctionnelle, de société ...),
- l'organisation d'une période d'immersion dans l'entité cible, d'une durée suffisante, pour découvrir un nouveau métier ou un nouvel environnement dans l'optique d'aider le salarié dans son choix.

6.2. Créer les conditions pour sécuriser la mobilité organisationnelle

Pour faciliter la mobilité organisationnelle géographique, ENGIE s'engage à :

- prendre en charge les frais inhérents au déménagement rendu nécessaire par la prise d'un nouveau poste,
- accompagner de manière personnalisée le salarié par le biais d'une gamme de services (par exemple : aide à la recherche d'un nouveau logement, accompagnement à la recherche d'emploi pour le conjoint, aide à l'inscription dans les écoles).

Une négociation réalisée au niveau local entre la Direction et les représentants des salariés pourra définir la gamme de services et les frais liés à la mobilité pris en charge.

ENGIE s'engage à tout mettre en œuvre pour faciliter le retour à l'emploi des salariés. En cas de suppression de poste, l'employeur du salarié s'engage à identifier au moins trois postes correspondant à son profil au sein du Groupe. Les résultats de cette recherche sont portés à la connaissance du salarié qui peut ainsi se prononcer sur cette sélection. Cette démarche a pour objectif de faire au moins une proposition ferme de poste qui soit la plus proche possible du profil et des aspirations du salarié. Au cas où ce processus de repositionnement n'aboutirait pas, une concertation sera organisée avec le management, le salarié et les représentants des salariés.

Le salarié sera systématiquement accompagné dans sa prise de nouveau poste et bénéficiera des formations nécessaires. Le manager accueillant le salarié devra apporter une attention toute particulière à la phase d'accueil et d'intégration dans la nouvelle structure. Les entités sont tout particulièrement incitées à mettre en place un dispositif d'intégration et de suivi des nouveaux arrivants incluant une forte sensibilisation des managers.

Un entretien est organisé six mois après la prise de poste afin de réaliser un bilan global et d'identifier, le cas échéant, les formations complémentaires nécessaires.

S'agissant de mobilité organisationnelle, et sauf choix du salarié lié à des circonstances exceptionnelles, le salaire fixe annuel brut du salarié en repositionnement doit être maintenu.

Par ailleurs, une prime d'un mois de salaire brut sera versée au salarié au moment du repositionnement. Ce dispositif constitue un socle minimum qui pourra se trouver substitué par des mesures conventionnelles ou bien par un accord collectif ou individuel plus favorable.

Cette prime s'appliquera pour toute mobilité qu'elle soit géographique ou fonctionnelle et entraîne pour le salarié au moins l'une des conséquences suivantes :

- Mobilité géographique nécessitant un déménagement
- Changement de famille métier
- Formation à la prise de poste d'une durée minimum de 2 semaines
- Changement de société employeur

Ces dispositions représentent un minimum applicable dans l'ensemble des pays européens et pourront être complétées par les sociétés.

Titre 4 : Modalités de déploiement et de suivi de l'accord

Article 7. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation d'ENGIE, ou qui sont détenues à plus de 50% sous réserve du respect du critère de l'influence dominante, dans l'Union Européenne et l'AELE (Association Européenne de Libre Echange).

Il sera aussi diffusé dans les filiales des pays candidats à l'Union Européenne qui devront respecter ces dispositions lors de leur intégration dans l'Union Européenne. Toutefois, si une organisation syndicale de l'entreprise le demande, une réunion s'organisera avec la Direction de l'entreprise pour discuter de l'éventuelle application volontaire de cet accord.

ENGIE proposera, aux filiales non consolidées au sein desquelles le Groupe détient néanmoins une part prépondérante du capital l'ouverture de négociations en vue d'étendre le présent accord.

Article 8. Engagements des signataires en termes de communication et de mise en œuvre

Dès signature de l'accord, une communication conjointe sera réalisée par la direction d'ENGIE et les fédérations syndicales européennes signataires et diffusée à l'ensemble des salariés.

La Direction d'ENGIE veille à ce que le présent accord soit communiqué auprès des parties prenantes du Groupe :

- ses dirigeants et managers afin de les mobiliser sur les enjeux managériaux de l'employabilité et de la formation. Les managers devront par ailleurs présenter l'accord auprès de leurs équipes et des instances sociales qu'ils animent,
- l'ensemble de ses salariés, chacun étant acteur de son employabilité et de son projet professionnel. La communication sera assurée dans toutes les langues nécessaires,
- ses filières ressources humaines en tant que conseils et appuis des managers dans l'exercice de leurs rôles d'encadrement,
- ses représentants des salariés en tant qu'acteurs du dialogue social.

Les parties conviennent que les signataires de l'accord et les organisations syndicales affiliés sont porteurs du déploiement de l'accord. D'ici la signature définitive du présent accord, les parties se rencontreront afin de déterminer les modalités d'une communication simultanée des fédérations syndicales européennes, d'une part, et de la Direction générale, d'autre part sur l'ambition et le contenu de l'accord.

Les organisations syndicales locales communiqueront auprès de leurs adhérents et du personnel selon les modalités habituelles, y compris en termes de réunions d'information et d'accès aux locaux du Groupe.

Les directions des sociétés faciliteront les démarches de communication des organisations syndicales.

Chaque Direction de BU s'engage à s'assurer que le présent accord est déployé sur son périmètre, sous la forme adaptée à son contexte. Si un accord local est signé pour compléter les dispositifs du présent accord, la direction de la BU transmettra pour information cet accord local aux signataires du présent accord. La DRH Groupe veillera à ce déploiement effectif dans le cadre d'un dialogue social constructif dans l'ensemble des BU et sociétés.

A ce titre, des supports de communication seront mis à la disposition du management et des représentants des salariés pour les accompagner dans le déploiement de l'accord. Des formations seront également réalisées à destination des managers, des RH et des représentants des salariés, notamment, sur les thèmes de la GPEC ou de l'entretien de développement. Ces supports de formation pourront également être utilisés par les représentants des salariés.

De plus, pour favoriser la mise en œuvre de l'accord, un séminaire européen de lancement sera organisé dans les meilleurs délais de sa signature en coordination avec les fédérations syndicales européennes. Ce séminaire réunira des partenaires sociaux, le management et des représentants des filières ressources humaines.

Article 9. Clause de non régression

Ce présent accord ne peut en aucun cas constituer un motif de réduction des obligations—déjà prévues par les législations nationales, européennes et/ou les conventions collectives locales et accords collectifs.

Article 10. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11. Suivi du présent accord

L'accord est porteur d'une ambition sociale forte au périmètre européen. Il fait l'objet d'un suivi régulier afin de s'assurer de sa mise en œuvre effective et de l'atteinte de ses objectifs.

Un comité de suivi est créé à cet effet et composé de 17 membres (hors représentants de la Direction), dont les fédérations syndicales européennes signataires et le secrétaire du CEE. La composition du comité de suivi comporte dans la mesure du possible un nombre équilibré d'hommes et de femmes. Les membres sont désignés par les fédérations syndicales européennes signataires du présent accord, sur proposition des organisations syndicales des différents pays.

Le comité de suivi se réunit une fois par an. En 2016, la première réunion aura lieu dans les trois mois de la signature de l'accord afin de définir les modalités de suivi et notamment les indicateurs. Afin de favoriser la dynamique de déploiement de l'accord, une seconde réunion aura lieu au dernier trimestre 2016. Dans le même objectif, deux réunions auront lieu en 2017. Lors de la seconde réunion de 2017, un bilan de l'activité du Comité sera réalisé pour adapter les indicateurs de suivi. A partir de 2018, le Comité se réunira sur un rythme annuel.

Annuellement le comité de suivi sera notamment destinataire du rapport annuel du comité d'orientation de l'école de la transition énergétique.

En cas de grief (non respect de l'accord et de son application) et si le processus local de discussion n'a pas débouché sur une solution, le dossier peut être présenté aux Fédérations européennes ou à la direction du Groupe accompagné de tous les documents nécessaires concernant le grief. Il appartient aux signataires de l'accord d'organiser une concertation entre la direction locale et les représentants des salariés.

Un suivi de la mise en œuvre de l'accord sera également réalisé annuellement dans chaque société avec ses partenaires sociaux, et ce dès 2016. Ce suivi au sein de chaque société est réalisé à partir des indicateurs définis par le Comité de Suivi Européen et éventuellement complétés.

Le Comité d'Entreprise Européen, par l'intermédiaire du Secrétariat, est tenu informé régulièrement du suivi du présent accord.

Article 12. Interprétation et révision de l'accord

Le présent accord sera traduit dans les langues du périmètre d'application de l'accord. Il est convenu que seule la version rédigée en français (version signée) fait foi entre les parties signataires.

Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent de la commission de suivi de l'accord mentionnée à l'article 11.

Les parties signataires pourront réviser le présent accord en respectant un préavis de 3 mois et en invitant un groupe spécial de négociation désigné par les fédérations syndicales européennes signataires.

Article 13. Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dans le ressort de laquelle est situé le siège social de ENGIE SA.

De plus, un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes, dans le ressort duquel est situé le siège social de ENGIE SA.

Le XX/XX/2016

Pour ENGIE et ses filiales remplissant les conditions définies à l'article 7 de l'accord :

Président :

Gérard MESTRALLET

Et les trois fédérations syndicales européennes, dument mandatées par leurs membres :

EPSU

FETBB

IndustriAll Europe

NOM Prénom

NOM Prénom

NOM Prénom

Ont participé aux réunions de négociation en tant que membres du Groupe Spécial de Négociation :
Arrufat Jose Luis (Espagne), Bassi Stefano (Italie), Buttazzoni Eric (France), Chastan Patricia (France), Glevan Daniel (Roumanie), Gouvaze Gildas (France), Hearnden Philip (UK), Hayward Jonathan (UK), Kerkach Mustapha (Belgique), Koumbounis Constantino (Belgique), Larribaud Bernard (France), Lasnier Confolant Patrick (France), Ledoux Yves (France), Leibecke Gaby (Allemagne), Leopold Thomas (Allemagne), Michel Didier (France), Mouton Jacques (France), Payan Yvan (France), Piroton Jean Marc (Belgique), Prigent Arnaud (France), Rouchouse Jacky (France), Textoris Robert (France), Van Passen Robert (Belgique), Willems Ton (Pays Bas), Sampietro Yves (France).

ANNEXE 1 : Glossaire

Assistance du salarié : Possibilité donnée au salarié qui le souhaite de se faire accompagner d'un collègue ou d'un représentant du personnel ou représentant syndical de sa société.

Concertation : Réunion d'échange et de dialogue entre représentants de la société et représentants du personnel ou représentant syndical, selon les législations nationales en vigueur. La concertation doit permettre une expression de chacune des parties dans le cadre d'un dialogue social ouvert et constructif.

Dialogue Social : Selon la Commission Européenne, le dialogue social englobe les discussions, les consultations, les négociations et les actions communes réalisées entre les représentants de la direction et les représentants des salariés.

Employabilité :

Selon l'Organisation Internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».

Dans cet accord, il faut entendre par employabilité, la possibilité donnée à chaque salarié du Groupe de progresser dans son emploi, de faire évoluer ses compétences et de s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle, grâce notamment à la formation et à la mobilité professionnelle.

Formation qualifiante :

Il s'agit d'une formation à caractère professionnel, permettant de développer des savoirs ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Métiers sensibles :

Un métier sensible est un métier qui subit ou subira une baisse significative d'activité et donc d'effectifs ou auquel s'imposeront des modifications importantes et structurelles des compétences, nécessitant une reconversion des salariés.

Représentants des salariés : Ensemble des représentants du personnel et représentants syndicaux de l'entreprise.