

**ACCORD DE GROUPE EUROPEEN
RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

Préambule

Le présent accord cadre européen définit les principes permettant la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein des sociétés européennes de GDF SUEZ.

Le présent accord ne se substitue pas aux règlements, accords ou usages d'entreprise en vigueur dans les sociétés de GDF SUEZ qui seraient plus favorables que le présent texte. En tout état de cause, il serait fait application des dispositions les plus favorables aux salariés.

La GPEC est une réflexion stratégique qui s'inscrit dans le développement de l'entreprise. Cette démarche d'ingénierie des ressources humaines consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à contrôler des politiques et des pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts constatés entre les besoins et les ressources de l'entreprise tant sur un plan quantitatif (effectifs) que sur un plan qualitatif (compétences). La GPEC comporte une double dimension, collective et individuelle.

- Sur le plan collectif, il s'agit d'intégrer les ressources humaines comme une variable stratégique à part entière et de maîtriser les évolutions prévisionnelles de l'emploi à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif et de créer ainsi un espace de dialogue collectif avec les représentants du personnel ;

- Sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel, de le sécuriser, d'élaborer et de mettre en œuvre un projet de carrière. .

Pour cela, la GPEC s'appuie sur un état des lieux et des éléments prévisionnels permettant l'anticipation de l'évolution des métiers suivants, selon le "Guide des métiers GDF SUEZ" et en cohérence avec les nomenclatures des qualifications de chaque pays :

- métiers à évolution quantitative significative,
- métiers stratégiques : métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients et fournisseurs,
- métiers en tension : métiers pour lesquels l'offre de main-d'œuvre est réduite sur le marché et métiers nécessitant une période longue d'apprentissage,
- métiers à évolution significative de compétences : métiers à évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan d'adaptation significatif.
- métiers fragilisés du fait des évolutions structurelles, conjoncturelles ou technologiques.

Face aux évolutions des marchés, des technologies, des produits et des organisations qui conduisent les sociétés du groupe à la nécessité de s'adapter en permanence et dans le cadre du développement de sa politique de responsabilité sociale d'entreprise, GDF SUEZ et les partenaires sociaux souhaitent :

- poursuivre le développement d'une politique proactive de l'emploi s'appuyant sur les évolutions prévisibles des activités,
- anticiper les grandes tendances qui structurent l'évolution des besoins des sociétés du groupe,

- définir les moyens permettant de satisfaire en permanence l'adéquation des besoins aux ressources humaines disponibles notamment par le biais de la formation et du recrutement,
- gérer préventivement les évolutions de la pyramide des âges,
- veiller au maintien de l'employabilité des salariés.

En conséquence, GDF SUEZ exprime sa volonté de :

- construire un modèle de gestion des métiers et de l'emploi prenant appui sur les meilleures pratiques en vigueur au sein du groupe et mettre en œuvre une méthodologie de travail commune,
- décliner ces principes en fonction des évolutions prévisibles des métiers au regard de leurs perspectives stratégiques et calendaires,
- travailler avec les Organisations syndicales représentatives et les Représentants du Personnel,
- tirer le plus grand parti possible de ses nombreuses implantations dans les territoires qui permettent de constituer des périmètres de développement des compétences et de solidarité entre les entités.

CHAPITRE 1 - PRINCIPES GENERAUX DE LA GPEC

Article 1.1. : Champ d'application

Le présent accord s'applique à GDF SUEZ SA et à ses filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation de GDF SUEZ en Europe ou qui sont détenues à plus de 50%, sous réserve du respect du critère de l'influence dominante.

Article 1.2. : Modalités d'application

Le présent texte constitue un accord d'application directe pour l'ensemble des sociétés incluses dans le champ de l'article 1.1 ci-dessus, qui devront mettre en œuvre les principes et les modalités énoncés ci-dessous dans un délai d'au plus un an à compter de la date de signature du présent accord.

Au cours de ce délai d'un an, les étapes suivantes devront être réalisées :

- au cours des six premiers mois,
 - o mise en place du comité GPEC européen, des comités par pays puis des comités territoriaux le cas échéant ,
 - o organisation d'une première réunion dans chaque comité GPEC de présentation du contenu de l'accord, de connaissance réciproques et de la structuration de l'état des lieux.
- Au plus tard, dans les 12 mois suivants la signature de l'accord,
 - o Présentation au niveau le plus pertinent de la stratégie de chaque entité, des éléments prévisionnels et d'un état des lieux selon les dispositions de l'article 2.1,
 - o Examen par le comité GPEC Europe des modalités de mise en œuvre du présent accord. Dans le cas de non-respect des délais définis, ce comité sera saisi des dysfonctionnements et proposera les solutions permettant la pleine application des dispositions de l'accord,
 - o Deuxième réunion des comités GPEC notamment pour examiner les résultats consolidés des états des lieux réalisés et des éléments prévisionnels.

Les sociétés de GDF SUEZ doivent assurer une gestion prévisionnelle de leurs emplois et de leurs compétences en veillant à ce que cette dimension soit présente au sein du dialogue social spécifique à l'entité. Ces sociétés, au seuil le plus élevé de la représentation syndicale ou à défaut de la représentation du personnel, pourront ainsi engager des concertations ou des négociations afin d'en compléter et adapter le contenu à l'initiative soit de la direction soit des organisations syndicales ou à défaut des instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, Conseil d'entreprise ou équivalent) selon les règles en vigueur dans chaque pays.

Article 1.3. : Contenu de l'information

Chaque année, au sein de chacune des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord, le chef d'entreprise fera une présentation aux instances de représentation du personnel de l'état des lieux et des éléments prévisionnels sur le contexte économique dans lequel se réalise l'activité de l'entreprise, sur sa stratégie au regard notamment du volume d'activité du secteur, de la position de ses principaux concurrents et du développement potentiel de ses marchés. Il devra présenter un exposé sur les effets prévisibles de ces éléments d'information sur l'emploi et sur les rémunérations.

Si les dispositions nationales l'exigent, cette information pourra donner lieu au recueil formalisé d'un avis des représentants du personnel.

A cette occasion, au niveau du CEE et du comité de groupe français (ou équivalent réglementaire dans les autres pays) une information sur l'application de la GPEC au sein des filiales concernées (Cf. article 1.2 ci-dessus) sera communiquée annuellement.

Article 1.4. : Modalité de concertation

Le travail en commun avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel sera assuré dans le cadre de leurs prérogatives légales, selon des modalités et une fréquence à définir dans chaque société.

Les réunions convoquées par la Direction seront rémunérées comme du temps de travail. Les éventuels frais de déplacement et d'hébergement seront à la charge des employeurs.

En tout état de cause, les prérogatives légales des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel ne sont pas mises en cause par le développement des politiques et des moyens définis par le présent accord.

GDF SUEZ, s'appuyant sur les Comités GPEC et le management, mettra en œuvre les moyens d'évaluation et les mesures nécessaires permettant d'anticiper l'évolution quantitative et qualitative prévisible des métiers (croissance / décroissance), quelles que soient les raisons de ces évolutions : technologies, marchés, stratégie, démographie,...

La coopération entre tous les acteurs est essentielle dans la réussite d'une évolution professionnelle.

Article 1.4.1. Formation des acteurs

Une démarche de GPEC repose sur l'adoption d'un lexique commun ainsi que les familles professionnelles GDF SUEZ permettant à l'ensemble des acteurs de travailler sur des définitions partagées. Au sein de chaque pays, les acteurs s'assureront de l'articulation entre les familles professionnelles et les référentiels externes nationaux le cas échéant.

Afin de garantir au mieux la réussite de cette démarche, une ingénierie de formation et d'information sera prioritairement déployée au niveau des acteurs de la GPEC, notamment au niveau des filiales pour les équipes dédiées à la négociation et au suivi (Direction, représentants du personnel).

La Direction de GDF SUEZ garantit les moyens nécessaires pour que la formation des représentants du personnel soit effectuée par pays en concertation avec les organisations

syndicales représentatives au CEE. Cette formation aura pour socle le présent accord et le lexique commun qui y est prévu.

Cette disposition ne fait pas obstacle à des actions de formation spécifiques menées par les organisations syndicales pour leurs représentants.

Article 1.4.2. Concertation au niveau européen

Un comité GPEC est institué au niveau européen. C'est une structure de réflexion prospective, d'échange et d'information ; il assurera le suivi transnational des questions relatives au présent accord.

Il se réunit de façon ordinaire 2 fois par an.

La représentation du personnel sera constituée d'un représentant par pays dès lors qu'au moins 2 business units y sont présentes (voir annexe 1). Pour les pays comptant plus de 10.000 salariés, cette représentation sera complétée par un membre supplémentaire. Il en sera de même pour chaque multiple de 10.000 salariés. Un suppléant sera désigné pour chaque titulaire pour le remplacer en cas d'absence et disposera dans ce cas, des mêmes droits que le titulaire.

Ses principales missions consistent à :

- anticiper les grandes tendances industrielles en ayant, le cas échéant, recours à des experts extérieurs.
- anticiper les évolutions sociales liées aux projets industriels, organisationnels et technologiques majeurs du Groupe,
- veiller à l'évolution du référentiel des métiers,
- suivre, dans cette perspective, la mise en œuvre et les résultats des différentes actions engagées par pays,
- examiner les données démographiques au niveau européen

Une fois par an, la Direction générale de GDF SUEZ présente au CEE la stratégie conformément à l'article 1.3 du présent accord ainsi qu'un rapport de synthèse sur les actions menées par pays et par branche.

À cette occasion, le Comité GPEC fait valoir ses analyses et/ou ses préoccupations sur la situation et l'évolution des métiers et de l'emploi au sein de GDF SUEZ.

Article 1.4.3. Concertation au niveau pays

Un Comité GPEC pays sera mis en place dès lors que deux filiales ou plus ayant un effectif supérieur à 1.000 salariés sont présentes dans le pays considéré. La liste des comités GPEC Pays est annexée au présent accord et sera mise à jour annuellement.

Des territoires devront être définis en concertation au sein de chaque Comité GPEC pays en tenant compte de l'organisation de la coordination Groupe, de la densité de présence des sociétés du groupe, des critères géographiques de chaque région (montagne, plaine, etc.), des

critères culturels ou linguistiques permettant autant que faire se peut de bénéficier d'une mobilité sans être contraint de déménager.

Au-delà des missions dévolues au niveau européen, cette instance aura notamment pour mission d'être un observatoire qui devra :

- suivre l'évolution des métiers et des compétences et ses effets sur l'emploi par région.
- identifier les passerelles possibles entre les métiers,
- faire évoluer les territoires selon la densité de présence des sociétés du Groupe
- anticiper sur les métiers par une sécurisation des parcours professionnels,
- identifier les pistes de formation liées aux évolutions des métiers,
- préciser la déclinaison de la formation prévue à l'article 1.4.1.

Une information sur la déclinaison des stratégies des différentes filiales de GDF SUEZ et de leurs effets prévisibles sur l'emploi sera présentée une fois par an.

Ce comité se réunit de façon ordinaire 2 fois par an.

La représentation du personnel sera constituée d'un représentant par tranche de 4.000 salariés au sein du pays.

Un référent pays GDF SUEZ sera désigné. Sa mission sera de faire le lien sur la question de la GPEC entre les différentes entités de GDF SUEZ présentes dans le pays et d'être l'interlocuteur des membres du comité GPEC pays concerné.

Article 1.4.4. Concertation au niveau de chaque territoire

Un territoire correspond à une zone géographique dans un pays regroupant au moins deux filiales ayant un effectif supérieur à 1.000 salariés.

Au sein de chacune d'elles, un référent territorial GDF SUEZ sera désigné. Sa mission sera de faire le lien sur la question de la GPEC entre les différentes entités de GDF SUEZ présentes dans le territoire.

En outre, il réunit un comité GPEC territorial à son initiative, en séance ordinaire deux fois par an.

La représentation du personnel sera constituée de deux représentants maximum par branche présente dans le territoire. Si dans ce territoire, l'effectif des sociétés appartenant à une branche est supérieur à 2000 salariés, cette branche pourra être représentée par trois représentants maximum.

Article 1.4.5. Mode de désignation des représentants aux comités GPEC

Les désignations par les organisations syndicales ou à défaut par les représentants du personnel devront tenir compte d'une représentation équitable par branche et par pays pour le comité GPEC européen, par branche et filiale pour le comité GPEC pays et par entreprise pour le comité GPEC territorial ainsi que de la répartition syndicale selon les critères existant

dans chaque pays. Dans la mesure du possible, ils devront être membres d'une instance de représentation du personnel d'une des sociétés du groupe ou d'instances Groupe.

Les éventuels arbitrages de désignations seront le fait de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) pour le comité GPEC Europe..

En cas d'absence d'un représentant, des remplaçants pourront être désignés suivant les mêmes règles.

Article 1.4.6. Concertation au niveau de chaque filiale (au seuil le plus élevé de la représentation syndicale ou à défaut de la représentation du personnel)

Conformément à l'article 1.2 du présent accord dans un souci d'équité de traitement entre les sociétés quelle que soit leur Branche ou leur nationalité, les Organisations syndicales ou, à défaut, les instances représentatives du personnel pourront engager avec les directions de chaque filiale des négociations sur la base du socle commun minimum du présent accord cadre.

Sans remettre en cause les prérogatives légales des instances représentatives du personnel, le contenu des négociations pourra s'adapter aux réalités de la filiale.

Chaque filiale devra définir le calendrier de son information et/ou de sa consultation conformément à l'article 1.3 du présent accord afin d'obtenir une visibilité sur les évolutions des activités et des organisations et notamment la concertation sur les modalités de mise en place des outils nécessaires.

CHAPITRE 2 – LES OUTILS DE LA GPEC

Article 2.1. : Etat des lieux par entreprise et par pays

Un état des lieux par filiale sera établi portant sur :

- le recensement des ressources selon les familles professionnelles GDF SUEZ en précisant notamment les âge, ancienneté, sexe, et lieu de travail.
- les outils de gestion RH
- les pratiques (mobilité, formation des jeunes, formation continue,...)
- l'identification des métiers tels que définis dans le préambule .

Article 2.2. : Projection

Sur la base de l'état des lieux prévu à l'article 2.1 du présent accord, les outils devront permettre une analyse projective qui tiendra compte du vieillissement de la population, des effets du turn-over et/ou des hypothèses stratégiques et économiques.

Ces éléments feront l'objet d'un reporting au niveau des instances tel que défini à l'article 1.4 du présent accord.

Article 2.3. : Information sur les actions menées.

Afin de suivre l'évolution des carrières, de la formation, des recrutements, du tutorat et les mouvements internes développés au chapitre 3 du présent accord, les différentes instances définies à l'article 1.4 du présent accord seront informées sur les actions menées et sur les prévisions.

La mise en place d'outils de suivi sera élaborée afin de tenir compte des informations à transmettre tel que les catégories socioprofessionnelles, les métiers, les lieux de travail, le nombre de recrutements ou de mouvements, les types de contrats et les diplômes sous réserve que ces informations soient disponibles dans les systèmes d'information RH.

CHAPITRE 3 – GESTION DU PERSONNEL, DES RECRUTEMENTS ET DE LA FORMATION

GDF SUEZ poursuit et amplifie une démarche permettant de veiller à l'employabilité des salariés tout au long de leur parcours professionnel dans le respect de la diversité, de l'équité et de l'égalité des chances. GDF SUEZ met tout en œuvre pour assurer la continuité de l'emploi de ses salariés même en cas de difficultés.

Article 3.1. Gestion des développements individuels selon les conventions, accords, règlementations juridiques en vigueur dans chaque pays

En parallèle aux plans d'embauche, la gestion des carrières doit permettre :

- d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux projets de l'entreprise, aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés,
- de proposer aux salariés des opportunités de carrière qui favorisent leur développement professionnel,
- de permettre la reconversion des salariés dans les cas où cela serait nécessaire,
- de développer les compétences notamment dans le cadre des demandes des salariés.

Dans le cas de reconversion ou de reclassement, une priorité est donnée aux salariés du groupe, sur le recrutement externe, pour pourvoir les postes vacants.

Il devra être tenu compte du développement individuel de chaque salarié.

Pour ce faire une réflexion devra être menée sur les outils et les pratiques en vigueur, en améliorer les contenus afin que dans chaque pays il puisse être créé un socle commun.

Cette gestion s'appuiera notamment sur le développement et le déploiement des outils suivants :

- Communication et affichage (par des media à préciser) des postes disponibles et des métiers d'avenir afin de favoriser l'analyse individuelle du parcours professionnel,
- Entretien de souhaits de développement personnel, permettant de façon régulière et à des échéances significatives au salarié d'envisager le développement de ses compétences, au minimum tous les cinq ans

- Bilan de carrière ou de compétences,
- Formation professionnelle,
- Validation des acquis de l'expérience,
- Congé de formation.
- Evolution professionnelle

Article 3.2. : Recrutement

Les recrutements respectent l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations en veillant à l'équilibre des pyramides des âges, de la répartition par sexe et au transfert des compétences.

La confrontation de la structure des pyramides des âges à la nécessité de pérenniser certaines compétences peut conduire à des actions spécifiques. Le Groupe s'attachera notamment à :

- développer l'accueil de jeunes et l'acquisition de compétences nouvelles par une politique ciblée de recrutement, notamment par la voie de la formation (diplômante ou non) en alternance (école / entreprise)
- développer l'accueil de seniors,
- réussir le processus d'intégration interne ou externe au Groupe des jeunes salariés par des actions de suivi impliquant le manager qui recrute et la DRH dans la phase d'accueil (permettre au salarié de mettre à profit tous les éléments pour mener à bien sa mission) et celle d'intégration (évaluation de l'adéquation des compétences, de l'atteinte des objectifs, des adaptations nécessaires),
- organiser la transmission de compétences par des actions de formation interne ou externe, ou de tutorat et en s'appuyant sur l'expertise des plus expérimentés,
- envisager une période de recouvrement avec le titulaire du poste en cas de mobilité.

Article 3.3. : Formation

Les politiques pluriannuelles de formation professionnelle et les budgets associés devront tenir compte des analyses à court et moyen termes dégagés par la GPEC. Elles devront fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs tout particulièrement pour les métiers visés au préambule du présent accord, le développement professionnel des salariés, les salariés à mi-carrière et les salariés en alternance. Pour dégager d'éventuels financements complémentaires (GDF SUEZ et/ou interbranches ou Business Unit, extérieurs) et anticiper une meilleure polyvalence des salariés, des parcours de formation pluriannuels seront envisagés conformément aux réglementations nationales.

Article 3.4. : Tutorat

Pour la bonne organisation du transfert de compétences en particulier entre les générations, des salariés volontaires pourront exercer un tutorat. Cette mission devra être précédée d'une formation spécifique en particulier en matière pédagogique.

Ce tutorat sera mis en place au sein de chaque entité après concertation avec les représentants des salariés. Ces concertations devront veiller à ce que le nombre de salariés pris en charge par un tuteur soit raisonnable et modulé en fonction des métiers.

CHAPITRE 4 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La GPEC doit permettre aux salariés du Groupe de s'approprier un certain nombre de données sur les perspectives d'emploi et leurs caractéristiques, les référentiels compétences, leur devenir pour préparer leur évolution de carrière dont l'un des moyens est la mobilité professionnelle.

Dans ce cadre le Groupe se dotera d'un dispositif de communication des emplois disponibles accessibles à tous.

Au plus haut niveau dans chaque filiale un accord sur l'évolution professionnelle pourra être négocié dans le respect des accords préexistants et des réglementations locales. Il traitera au minimum des mesures suivantes :

- Voyages de reconnaissance ;
- Déménagement du salarié et de sa famille et frais annexes ;
- Congés pour déménagement ;
- Indemnité de changement de lieu de résidence ;
- Période transitoire de séparation de famille et prise en charge des frais de séjour ou du double domicile ;
- Aide à la recherche de logement et aux démarches administratives ;
- Aide au réemploi du conjoint et à la scolarisation des enfants
- Formation complémentaire éventuelle.

En cas d'échec de l'évolution professionnelle, un échange de point de vue est organisé entre les deux DRH afin d'essayer d'aboutir à une solution concertée. Un bilan plus approfondi pourra être envisagé afin d'explorer d'autres pistes comme une réorientation au sein du Groupe, une formation complémentaire...

CHAPITRE 5 – DEVELOPPEMENT PERSONNEL DES SALARIES SE SITUANT EN SECONDE PARTIE DE CARRIERE

En concertation avec les représentants des salariés, et selon les règles et les principes existant dans chaque pays, une attention particulière sera portée à l'application des principes d'égalité des chances pour les salariés se situant en seconde partie de carrière, notamment en terme de recrutement, de promotion, de rémunération et de maintien de carrière.

Ils bénéficieront en particulier :

- d'un bilan de carrière,
- d'un programme d'adaptation et d'accompagnement,
- de détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité.

CHAPITRE 6– TRAVAUX PENIBLES

ARTICLE 6.1 : définition des travaux pénibles

La pénibilité résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui demandent au salarié un effort constant d'adaptation qui laisse des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.

La diversité des situations de travail et des critères de pénibilité rend difficile le choix d'indicateurs.

Les instances de représentation du personnel spécialisées sur le domaine des Conditions de Travail et de la Santé-Sécurité (type CHSCT en France) pourront faire remonter des propositions auprès du Groupe de Travail Santé-Sécurité du CEE. Ce dernier transmettra ses travaux au comité GPEC Européen pour discussion et analyse. D'une manière générale les critères déterminants des effets irréversibles de la pénibilité peuvent être les suivants :

- une espérance de vie réduite
- une espérance de vie altérée par une incapacité due au travail
- une fragilité exacerbée face aux accidents ou maladie
- une atteinte à l'intégrité physique ou mentale

Les objectifs de cette démarche doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à la reconversion des salariés par la formation professionnelle et à des mesures spécifiques pour la gestion des fins de carrières. Dans toute la mesure du possible, ces démarches doivent permettre d'éviter d'aboutir à un licenciement.

Article 6.2 : Amélioration des conditions de travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou équivalents communiquent au Groupe de Travail Santé Sécurité du CEE leurs recommandations en matière d'amélioration des conditions de travail.

Article 6.3 : Anticipation et reconversion

Les salariés exerçant des travaux pénibles bénéficient d'un dispositif renforcé d'accompagnement et de prévention à l'évolution des emplois et des compétences, sous réserve que leur ancienneté dans l'entreprise soit au minimum de 2 ans.

Bien entendu, ces dispositions ne font pas obstacles mais entendent compléter les principes de gestion anticipée des carrières prévues dans le présent accord.

Article 6.3 : Mesures spécifiques de maintien dans l'emploi des salariés exposés aux travaux pénibles.

Plusieurs mesures peuvent être envisagées selon l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité, notamment l'aménagement du poste de travail (tutorat) ou des reconversions professionnelles.

Dans le cadre d'actions préventives un certain nombre de mesures pourront être mises en œuvre tels que :

- un bilan de carrière,
- un programme d'adaptation et d'accompagnement, qui peut envisager des dispositifs d'épargne proportionnel à l'exposition à la pénibilité et à l'intensité de la pénibilité. Ces dispositifs devraient permettre de maintenir l'employabilité des salariés en ouvrant des droits spécifiques à formation professionnelle ou à congé.
- des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité.

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS DIVERSES - MOYENS

La mise en œuvre de cet accord sera accompagnée des moyens adaptés :

- Nomination par GDF SUEZ des référents territoriaux
- Moyens internes à GDF SUEZ pour la définition du guide métiers, la participation aux dispositifs de formation, l'élaboration des statistiques métiers et la mise en œuvre des différents outils.
- Moyens pour les organisations syndicales et pour les représentants du personnel pour participer à l'élaboration du dispositif métier et à celui de la formation initiale des acteurs, pour préparer et participer aux différentes instances de GPEC, pour suivre les expérimentations et pour discuter des modalités de mise en œuvre.

CHAPITRE 8 – DISPOSITIONS FINALES

Article 8.1. : Suivi de l'accord

Le Comité GPEC Europe assurera le suivi du présent accord.

Article 8.2. : Interprétation et révision

Compte tenu du fait que cet accord sera traduit dans plusieurs langues, seule la version rédigée en français (version signée) fait foi entre les parties signataires. Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent du seul comité de suivi mentionné ci-dessus.

En application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

L'accord pourra par ailleurs être dénoncé à tout moment par la Direction de GDF SUEZ SA, entreprise dominante du Groupe, ou par les organisations syndicales signataires selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail en respectant un délai de prévenance de 3 mois.

Article 8.3. : Entrée en vigueur et durée de l'accord.

L'Accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la DDTE de Paris et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. L'Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8.4. : Dépôt de l'Accord

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'Accord sera déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi ("DDTE") de Paris ainsi que du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

A Paris, le 23 Février 2010

Pour GDF SUEZ S.A. et ses filiales remplissant les conditions définies à l'Article 1-1 de l'Accord,

Gérard MESTRALLET

Pour le Groupe Spécial de Négociation représentant les salariés des sociétés du Groupe :

Pour la France

CGT	CGT	CGT	CGT
Pascal COTTIN	Martine FEUILLERAT	Yves MONTOBBIO	Gérard NORBERT
CFDT	CFDT	CFDT	
Jean-Luc DUPRAY	Bernard LARRIBAUD	Jacques MOUTON	

FO Gilles OLIVER	FO Jean-Luc VIGNON
CFE CGC Fabrice AMATHIEU	CFE CGC Guy MASMONTEIL
CFTC Jacky ROUCHOUSE	CFTC Noël YVON

Pour la Belgique,

Constant KOUMBOUNIS	Robin VANDERPUTTEN	Bob VAN PASSEN
---------------------	--------------------	----------------

Pour les Pays Bas,

Henk AALBERS	Henk HUMMELMAN	Ton WILLEMS
--------------	----------------	-------------

Pour l'Allemagne,

Gaby LEIBECKE

Pour le Royaume-Uni,

Leslie MANSFIELD	Brian SHEPHERDSON
------------------	-------------------

Pour la Roumanie,

Constantin COTEA	Daniel GLEVAN
------------------	---------------

Pour l'Italie,

Stefano BASSI

Pour l'Espagne,

Jose Luis
ARRUFAT DEL VALLE

Pour la Norvège,

Thor Einar AMUNDSEN

Pour la Pologne,

Janusz NIEZGODA

Pour la République Tchèque,

Pavel RUZICKA

Pour la Suède,

Knut OTTER

Pour la Hongrie,

Dénes HORVATH

Pour les Fédérations européennes,

EPSU	EMCEF
------	-------

PREAMBULE	2
CHAPITRE 1 - PRINCIPES GENERAUX DE LA GPEC	4
<i>ARTICLE 1.1. : CHAMP D'APPLICATION</i>	4
<i>ARTICLE 1.2. : MODALITES D'APPLICATION</i>	4
<i>ARTICLE 1.3. : CONTENU DE L'INFORMATION</i>	5
<i>ARTICLE 1.4. : MODALITE DE CONCERTATION</i>	5
<i>ARTICLE 1.4.1. FORMATION DES ACTEURS</i>	5
<i>ARTICLE 1.4.2. CONCERTATION AU NIVEAU EUROPEEN</i>	6
<i>ARTICLE 1.4.3. CONCERTATION AU NIVEAU PAYS</i>	6
<i>ARTICLE 1.4.4. CONCERTATION AU NIVEAU DE CHAQUE TERRITOIRE</i>	7
<i>ARTICLE 1.4.5. MODE DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS AUX COMITES GPEC</i>	7
<i>ARTICLE 1.4.6. CONCERTATION AU NIVEAU DE CHAQUE FILIALE (AU SEUIL LE PLUS ELEVE DE LA REPRESENTATION SYNDICALE OU A DEFAUT DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL)</i>	8
CHAPITRE 2 – LES OUTILS DE LA GPEC	8
<i>ARTICLE 2.1. : ETAT DES LIEUX PAR ENTREPRISE ET PAR PAYS</i>	8
<i>ARTICLE 2.2. : PROJECTION</i>	8
<i>ARTICLE 2.3. : INFORMATION SUR LES ACTIONS MENEES</i>	9
CHAPITRE 3 – GESTION DU PERSONNEL, DES RECRUTEMENTS ET DE LA FORMATION	9
<i>ARTICLE 3.1. GESTION DES DEVELOPPEMENTS INDIVIDUELS SELON LES CONVENTIONS, ACCORDS, REGLEMENTATIONS JURIDIQUES EN VIGUEUR DANS CHAQUE PAYS</i>	9
<i>ARTICLE 3.2. : RECRUTEMENT</i>	10
<i>ARTICLE 3.3. : FORMATION</i>	10
<i>ARTICLE 3.4. : TUTORAT</i>	10
CHAPITRE 4 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE	11
CHAPITRE 5 – DEVELOPPEMENT PERSONNEL DES SALARIES SE SITUANT EN SECONDE PARTIE DE CARRIERE	11
CHAPITRE 6– TRAVAUX PENIBLES	12
<i>ARTICLE 6.1 : DEFINITION DES TRAVAUX PENIBLES</i>	12
<i>ARTICLE 6.2 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL</i>	12
<i>ARTICLE 6.3 : ANTICIPATION ET RECONVERSION</i>	12
<i>ARTICLE 6.3 : MESURES SPECIFIQUES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EXPOSES AUX TRAVAUX PENIBLES.</i>	13
CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS DIVERSES - MOYENS	13
CHAPITRE 8 – DISPOSITIONS FINALES	13
<i>ARTICLE 8.1. : SUIVI DE L'ACCORD</i>	13
<i>ARTICLE 8.2. : INTERPRETATION ET REVISION</i>	13
<i>ARTICLE 8.3. : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.</i>	14
<i>ARTICLE 8.4. : DEPOT DE L'ACCORD</i>	14
COMPOSITION DU COMITE GPEC EUROPEEN	18
LISTE DES COMITES GPEC PAYS	19

COMPOSITION DU COMITE GPEC EUROPEEN

Pays et entreprises du périmètre 31/12/2008	effectifs	NBRE DE REPRESENTANTS			Total sièges
		2 BU ou +		+ DE 10,000 SALARIES	
Allemagne	6 732	O	1		1
Autriche	768	N			0
Belgique	20 596	O	1	2	3
Danemark	32	N			0
Espagne	3 426	O	1		1
Finlande	507	N			0
France	106 061	O	1	10	11
Grèce	160	N			0
Hongrie	1 581	O	1		1
Italie	3 411	O	1		1
Luxembourg	681	O	1		1
Norvège	844	O	1		1
Pays-Bas	11 846	O	1	1	2
Pologne	4 018	O	1		1
Portugal	326	O	1		1
Rép. Tchèque	2 052	O	1		1
Roumanie	6 393	O	1		1
Royaume Uni	10 628	O	1	1	2
Slovaquie	243	N			0
Suède	1 008	N	1		1
Suisse	1 864	O	1		1
Total périmètre	183177		16	14	30

LISTE DES COMITES GPEC PAYS

- Allemagne
- Belgique
- Espagne
- France
- Hongrie
- Italie
- Pays-Bas
- Pologne
- Rép. Tchèque
- Roumanie
- Royaume Uni