

ACCORD GROUPE FRANCE GDF SUEZ RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

PREAMBULE

GDF SUEZ inscrit la croissance responsable au cœur de ses métiers afin de relever les grands enjeux énergétiques et environnementaux d'aujourd'hui et de demain.

L'ambition de GDF SUEZ est bien plus qu'un projet industriel. C'est un projet humain et social qui repose, parce que la performance du Groupe et donc son avenir en dépendent, sur plusieurs priorités :

- anticiper l'avenir et permettre à chacun, sur le long terme, de se développer au travers de parcours professionnels attractifs et formateurs, tout en bénéficiant des meilleures conditions pour renforcer son professionnalisme et son employabilité,
- dans un environnement où se combinent tensions économiques fortes et allongement des carrières, il importe que chacun puisse trouver sa place et se projeter durablement dans le Groupe. A tous les stades de sa vie professionnelle, chaque salarié doit pouvoir acquérir de nouveaux savoir-faire et exprimer ses talents,
- favoriser la diversité des équipes, l'égalité des chances, le brassage des expériences, l'égalité de traitement comme facteurs de cohésion et sources d'innovation,
- assurer les liens et la continuité entre les générations, en préparant la relève et le transfert des connaissances à tous les niveaux de l'organisation,
- contribuer à la construction d'une culture commune où chacun peut trouver sa place et s'épanouir,
- donner une place privilégiée au dialogue social, au cœur du partage sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences organisationnelles et sociales.

Dès 2009, GDF SUEZ s'est engagé dans une politique volontariste d'emploi et de gestion des carrières des seniors à travers la signature d'un accord de Groupe dont les objectifs, quantitatifs et qualitatifs, ont été globalement atteints.

Le présent accord de Groupe, conclu dans le cadre de la loi dite « Contrat de génération » du 1er mars 2013, a pour ambition d'inscrire au cœur de la politique Ressources Humaines de GDF SUEZ la poursuite de la dynamique créée depuis 2009 sur l'emploi et la carrière des seniors, de renforcer les actions de recrutement et de formation engagées depuis de nombreuses années en faveur des jeunes et de prendre en compte les enjeux de transmission des compétences dans un contexte économique de plus en plus exigeant.

Les évolutions nécessaires du Groupe s'appuient sur ses politiques ressources humaines existantes en matière de développement et de formation, dans le respect des engagements déjà pris en termes de responsabilité sociale. Ainsi GDF SUEZ reste un employeur de référence.

Ceci étant exposé, les parties sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre le dispositif dit de « Contrat de Génération » instauré par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 et du décret n°2013-222 du 15 mars 2013.

Dans ce cadre, l'accord a pour objectif de définir un référentiel pour :

- faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi par leurs accès à un contrat à durée indéterminée,
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Entrent dans le champ d'application du présent accord toutes les sociétés françaises incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe GDF SUEZ ou dont la majorité du capital social est détenue directement ou indirectement par GDF SUEZ SA, sous réserve du respect du critère de l'influence dominante.

La liste indicative des sociétés françaises du Groupe GDF SUEZ au 31 décembre 2012 (hors les filiales de Suez Environnement en raison de la modification du périmètre de consolidation à compter du 23 juillet 2013) ainsi comprises dans le champ d'application du présent accord figure en ANNEXE 1.

ARTICLE 3 - LE DIAGNOSTIC

Conformément à l'article L. 5121-10 du code du travail, un diagnostic a été réalisé au niveau du Groupe GDF SUEZ. Celui-ci évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par le Groupe concernant l'emploi des salariés âgés (dispositif du contrat senior applicable en 2010, 2011 et 2012) et comporte l'ensemble des éléments décrits à l'article D. 5121-27 du code du travail (pyramide des âges, caractéristiques des jeunes, des salariés âgés, prévisions de départ en retraite...).

Ce diagnostic figure en ANNEXE 2 du présent accord.

ARTICLE 4 - DEVELOPPER LE PROFESSIONNALISME ET L'EMPLOYABILITE DE TOUS : L'ENTRETIEN ANNUEL ET LE POINT CARRIERE

La priorité de GDF SUEZ est de permettre à chacun des salariés du Groupe, quelque soit son âge, son métier ou son entité, de renforcer son professionnalisme et son employabilité.

Deux dispositifs sont particulièrement adaptés à cet enjeu et ont donné lieu à la définition d'un cadre méthodologique commun à toutes les filiales du Groupe : l'entretien annuel et le point carrière.

L'entretien annuel constitue un moment privilégié d'échange entre un salarié et son responsable hiérarchique. Il doit être préparé de part et d'autre y compris à l'aide d'un document méthodologique ou à l'occasion d'une formation au management d'équipe. Il doit se réaliser dans des conditions qui favorisent l'échange et l'expression du salarié.

Il permet :

- d'échanger sur l'année écoulée et d'évaluer les résultats obtenus au regard des objectifs préalablement fixés,
- d'élaborer les objectifs de l'année à venir, en lien avec les exigences de l'organisation et les domaines sur lesquels le collaborateur doit porter ses efforts,
- de définir les actions de développement et de formation à mettre en œuvre pour améliorer le professionnalisme et la performance dans le métier d'aujourd'hui mais aussi d'élargir les compétences pour développer l'employabilité pour demain,
- d'explorer les aspirations individuelles de carrière et, le moment venu, les possibilités d'évolution professionnelle qu'offre le Groupe, notamment au-delà de l'entité d'appartenance.

Les échanges sont formalisés sur un support à la disposition du salarié, de sa hiérarchie et de la DRH, permettant notamment d'assurer le suivi des actions qui sont engagées suite à l'entretien.

Chaque salarié du Groupe en France doit avoir cette occasion privilégiée d'échange avec son responsable hiérarchique. GDF SUEZ se fixe comme objectif que, d'ici le 31 décembre 2015, 100 % des entretiens soient réalisés chaque année.

Au cours de la carrière professionnelle, le salarié peut à son initiative demander à son Responsable hiérarchique et à son Responsable ressources humaines d'être reçu dans le cadre d'un entretien point carrière. Ce point carrière se concrétise dans un délai raisonnable, n'excédant pas 6 mois.

Cette démarche, que GDF SUEZ encourage, permet au salarié de :

- prendre du recul sur son expérience professionnelle,
- clarifier et vérifier le réalisme de ses aspirations professionnelles,
- mieux éclairer les possibilités d'évolution de parcours professionnel,
- explorer les actions les plus pertinentes de développement personnel.

Parallèlement, il est l'occasion pour l'entreprise de :

- connaître plus précisément les compétences et les aspirations de ses salariés,
- rapprocher ces compétences et ces aspirations de ses besoins actuels et futurs,
- mieux anticiper et préparer les évolutions individuelles.

Les entités veilleront à ce que les salariés reçus dans le cadre du point carrière soient informés des suites données à leur démarche.

Conformément à l'accord européen sur la GPEC du 23 février 2010, chaque salarié du Groupe doit pouvoir bénéficier, sur la base du volontariat, d'un point carrière au minimum tous les 5 ans.

ARTICLE 5 - LES ENGAGEMENTS POUR L'EMPLOI DES JEUNES

5.1 - OBJECTIFS DE RECRUTEMENT DES JEUNES EN CDI

Les parties signataires, attachées à favoriser l'accès à l'emploi pérenne, entendent s'engager tout particulièrement en matière de recrutement de jeunes en CDI.

Ainsi, le nombre de recrutements de jeunes de moins de 25 ans en CDI fera l'objet d'un suivi quantitatif avec pour objectif d'atteindre 3 000 recrutements entre le 01 janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ce premier objectif permet de mesurer la capacité d'intégration par le Groupe de jeunes accédant le plus souvent pour la première fois à un emploi en CDI.

L'enjeu de l'intégration durable, par l'obtention d'un contrat à durée indéterminée, va au-delà du premier emploi. C'est la raison pour laquelle GDF SUEZ souhaite s'engager sur un nombre total de recrutements de jeunes jusqu'à 34 ans en CDI. Celui-ci fera donc l'objet d'un suivi quantitatif avec pour objectif d'atteindre 8 000 recrutements entre le 01 janvier 2013 et le 31 décembre 2015.

5.2 - MODALITES D'INTEGRATION DES JEUNES

GDF SUEZ reconnaît l'importance d'un emploi stable pour favoriser l'intégration des jeunes dans le marché du travail. Ainsi, l'emploi à durée indéterminée doit être privilégié chaque fois que cela est possible.

Les embauches à durée indéterminée se réalisent, en termes de conditions salariales, dans le respect des niveaux de formation et/ou de qualification requises par le poste.

Par ailleurs, toutes les entités du Groupe doivent mettre en place un dispositif d'accompagnement visant à la bonne intégration des jeunes embauchés notamment pour ceux accédant pour la première fois à un emploi sous contrat à durée indéterminée. Cette intégration peut être assurée par un référent qui n'est pas le manager direct du salarié.

Avant la fin de la période d'essai, le dispositif d'accompagnement du jeune doit prévoir un entretien spécifique sur son intégration et l'évaluation de la maîtrise des compétences attendues.

Il est rappelé que tout jeune cadre embauché dans le Groupe bénéficie du programme « INTEGRATE » développé par GDF SUEZ University qui constitue une étape incontournable de son intégration.

5.3 - MODALITES DE RECOURS ET DE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

5.3.1 - Objectif de recrutement des jeunes en alternance

Trait d'union entre politique de formation et politique de l'emploi, l'alternance favorise l'égalité des chances pour tous et permet une plus grande diversification des candidatures. L'alternance représente une voie d'excellence pour les jeunes quelque soit le niveau de diplôme visé, du niveau infra-bac jusqu'au niveau d'études supérieures.

L'alternance permet à des jeunes de découvrir et de valider un projet de formation professionnelle. Il est de la responsabilité de chaque entité de veiller à ce que le jeune soit effectivement mis en situation d'apprentissage en lien avec la formation théorique qu'il reçoit par son école.

Pour faire face à des difficultés de recrutements d'alternants, soit dans certaines filières/métiers, soit dans certaines zones géographiques, les entités ont la possibilité de verser une aide financière destinée par exemple à participer aux frais de transport, de logement, de fournitures scolaires ou de passage du permis de conduire.

Dans le cadre de ses engagements en faveur de l'intégration des jeunes, GDF SUEZ se fixe comme objectif global d'atteindre, voire de dépasser, les 5% d'alternants dans ses effectifs à fin 2015.

Une ambition de progrès sera fixée par chaque entité, les moyens de parvenir à l'objectif devant être définis au regard des spécificités de chacune d'entre elles.

5.3.2 - Objectif d'intégration des jeunes en CDI/CDD à l'issue de leur formation en alternance

L'embauche de jeunes, en CDI ou en CDD, à l'issue de leur formation en alternance, est un des vecteurs privilégiés par le Groupe pour pourvoir ses besoins de recrutement. Ces embauches constituent un levier d'insertion durable des jeunes dans le monde professionnel.

Le taux de transformation des contrats en alternance en CDI et CDD, qui est aujourd'hui globalement inférieur à 30%, doit progresser régulièrement dans toutes les entités pour atteindre à moyen terme 50%. Afin de privilégier une intégration durable, 60% du taux de transformation sera a minima constitué de contrats à durée indéterminée.

Pour les alternants qui ne seraient pas recrutés dans les entités qui les ont formés, celles-ci sont incitées à mettre en place des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, par exemple : aides à la rédaction de CV, préparation aux entretiens d'embauche, recommandations tant au sein du Groupe que vers des TPE/PME partenaires dans les bassins d'emploi.

5.3.3 - Rôle et reconnaissance des tuteurs dans l'intégration des alternants

Il est rappelé que la mission du tuteur consiste à encadrer ou suivre :

- des salariés en contrat d'apprentissage,
- des salariés en contrat ou période de professionnalisation.

L'identification des tuteurs se fait sur la base du volontariat parmi les salariés en capacité de transmettre leur expérience vers les plus jeunes et ayant une réelle motivation à devenir acteur de la transmission des compétences. Il n'existe pas de condition d'âge pour être tuteur mais il est requis, a minima, deux ans d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification que le jeune doit acquérir.

Chaque tuteur suit, pour des raisons de disponibilité et d'efficacité, au maximum deux salariés en alternance.

Les tuteurs sont systématiquement associés au processus d'évaluation quand ils encadrent des salariés concernés par des dispositifs de formation donnant lieu à la tenue de jurys formalisés.

Le rôle de tuteur doit être formalisé par un écrit précisant la durée et les modalités de cette mission.

Les tuteurs bénéficient d'une formation préalable à l'exercice de cette responsabilité ainsi que d'un dispositif d'animation régulier.

La mission de tuteur et la charge de travail qu'elle représente, estimée par l'entité et le tuteur, est prise en compte dans la fixation des objectifs annuels et donc dans l'analyse de l'atteinte de ceux-ci. L'entretien annuel est un moment privilégié de valorisation de cette responsabilité supplémentaire.

La reconnaissance de l'importance du rôle du tuteur nécessite une formalisation. Ainsi chaque entité élaborera et diffusera un document dit « guide ou charte du tuteur » reprenant a minima les éléments suivants :

- les éléments clés du rôle du tuteur : accueillir le jeune, faciliter son intégration, lui transmettre son savoir-faire pour faciliter l'acquisition des connaissances, l'évaluer en vue de l'obtention de son diplôme,
- les modalités de la formation du tuteur,
- le point de contact RH à disposition du tuteur pour toute question relative à l'alternance,
- l'élaboration d'une « lettre de mission » précisant la durée et les modalités de la mission de tuteur,
- et la valorisation de la mission du tuteur lors de l'entretien annuel.

5.4 - MODALITES DE RECOURS ET D'ACCUEIL DES STAGIAIRES

Les stages en entreprise ont un but pédagogique et de formation. GDF SUEZ encourage l'accueil dans toutes ses entités de stagiaires conventionnés.

Le stagiaire, par l'accomplissement d'activités à caractère professionnel, vient en effet apprendre et observer. Il est doublement encadré : par son référent en entreprise et par le tuteur de l'établissement de formation. Il convient de s'assurer que le référent en entreprise dispose d'une expérience professionnelle suffisante pour garantir de bonnes conditions d'apprentissage au stagiaire.

Aucun stage ne peut avoir pour objet d'occuper un emploi pérenne, de remplacer un salarié absent dont le contrat de travail est suspendu, ou de faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Une convention de stage entre les parties prenantes (le stagiaire, l'établissement de formation et l'entreprise) doit systématiquement être établie.

Il est rappelé qu'en cas de durée du stage supérieure à 2 mois, le stagiaire bénéficie obligatoirement d'une gratification.

ARTICLE 6 - LES ENGAGEMENTS POUR L'EMPLOI DES SENIORS

6.1 - OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Depuis plusieurs années, l'emploi des seniors est un des axes prioritaires de la politique Ressources Humaines de GDF SUEZ afin de prendre en compte l'allongement des durées de vie qui conduisent à des départs en retraite plus tardifs.

L'objectif global retenu par le Groupe est le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les parties conviennent que la proportion des salariés de 55 ans et plus devra atteindre 13% des effectifs totaux du Groupe en France à fin décembre 2015.

Le calcul est réalisé sur la base du nombre de salariés du Groupe en France en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2015. Il tient compte des pyramides des âges (cf. le diagnostic) et des dispositions conventionnelles et/ou statutaires propres à chaque entité en matière d'ouverture des droits à la retraite.

6.2 - OBJECTIF D'EMBAUCHE DE SALARIES DE 50 ANS ET PLUS

L'âge ne doit en aucun cas constituer un critère de recrutement discriminant. A cet égard, les sociétés du Groupe GDF SUEZ doivent s'assurer que leurs méthodes de recrutement reposent exclusivement sur l'appréciation de l'adéquation des compétences par rapport aux exigences du poste et à l'évolution potentielle du salarié.

L'ensemble des acteurs du processus de recrutement est sensibilisé à cette orientation qui s'inscrit dans la politique diversité du Groupe.

Ainsi, la proportion de recrutements de personnes de 50 ans et plus en CDI rapportée au nombre de recrutements en CDI réalisés au niveau du Groupe fait l'objet d'un suivi quantitatif, avec pour objectif que cette proportion soit de 6% entre le 01 janvier 2013 et le 31 décembre 2015.

6.3 - MAINTIEN DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR LES SENIORS

Le précédent accord senior a mis l'accent sur le suivi des formations des salariés de plus de 50 ans. Au 31 décembre 2009, le taux de salariés de plus de 50 ans en CDI ayant suivi une formation était de 45.8%. Au 31 décembre 2012 il était de 51.76%.

Cette politique doit être maintenue afin de veiller à ce que les salariés seniors continuent à développer leurs compétences quelque soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Il sera vérifié chaque année que le nombre de salariés de plus de 50 ans en CDI ayant suivi une formation est en progression.

Pour ce faire, le recours au « e.campus » (outil d'e-learning regroupant plus d'un millier de ressources pédagogiques) constitue une opportunité de donner un accès plus large à la formation sans distinction de profil, de métier ou d'âge.

Ce dispositif d'e-learning porté par GDF SUEZ University doit être davantage connu et utilisé.

6.4 - AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE

L'allongement de la durée de vie professionnelle renforce la nécessité d'améliorer les conditions de travail afin de préserver la santé, l'employabilité et la motivation de tous les salariés du Groupe.

Les parties signataires partagent l'objectif qu'un dialogue transparent puisse se développer entre le salarié senior proche d'un départ à la retraite et sa hiérarchie.

Ce dialogue a pour objectif de permettre au salarié de préparer son départ dans les meilleures conditions et à l'entreprise d'anticiper les conséquences de ce départ, notamment en termes de transmission de savoir et de compétences.

A titre indicatif, différentes solutions existent pour aménager ainsi les périodes de fin de carrière :

- aménager l'organisation du travail en vue de plus de souplesse : télétravail, adaptation des horaires par l'utilisation le cas échéant de comptes épargne temps,
- participer à des sessions de préparation à la retraite afin d'aider les salariés à vivre dans de bonnes conditions cette transition,
- accompagner un projet d'activité individuel que le salarié souhaite développer après son départ de l'entreprise en lui finançant par exemple une action de formation dédiée,
- faciliter la participation aux actions sociales et humanitaires soutenues par GDF SUEZ (notamment Energy assistance, Codegaz, et celles de la Fondation d'entreprise GDF SUEZ...).

Chaque entité de GDF SUEZ mettra effectivement en œuvre, d'ici le 1^{er} juillet 2014, une des actions, décrites ci-dessus, pour ses salariés en fin de carrière.

ARTICLE 7 - ACTIONS EN FAVEUR DU TRANSFERT DES COMPETENCES ET DE L'INTERGENERATIONNEL

7.1 - FOCUS SUR LES FORMATEURS INTERNES

Le recours aux formateurs internes, notamment sur les domaines métiers, doit être favorisé et développé.

Ainsi, les salariés disposant de plusieurs années d'expérience, et plus particulièrement les seniors proches d'un départ à la retraite, pourront exercer un rôle de formateur interne, soit de manière occasionnelle soit de façon plus régulière.

Le rôle de formateur interne constitue pour celui qui l'exerce une véritable reconnaissance de son expérience professionnelle et de son professionnalisme, valorisant ainsi son parcours professionnel. Si nécessaire, une formation à la pédagogie est proposée afin d'accompagner le salarié dans son nouveau rôle de formateur.

En outre, cette « alternance » entre activité opérationnelle et formation peut être l'occasion de mieux équilibrer le temps de travail, en particulier dans certains métiers où la gestion de l'effort devient plus difficile avec l'âge.

Afin d'inciter les seniors à s'inscrire dans le transfert des compétences à tous les niveaux de l'organisation, GDF SUEZ s'engage à ce que tous les salariés de plus de 55 ans qui consacreront l'intégralité de leur activité professionnelle à une fonction de formateur interne bénéficient d'un aménagement de leur temps de travail par réduction de 20% de celui-ci, sans impact sur leur rémunération (rémunération fixe + variable le cas échéant).

Les éventuels jours de repos dont ces salariés bénéficient déjà au titre des accords et dispositions dits de « réduction du temps de travail » s'imputeront sur ces 20%.

Ce dispositif, d'une durée de 3 ans maximum pour chaque salarié concerné, donnera lieu à une formalisation par avenant au contrat de travail.

7.2 - FOCUS SUR LE « MENTORING »

Depuis deux ans, une démarche structurée de mentoring est proposée par GDF SUEZ.

Cette pratique vise à accompagner des salariés dans leur développement professionnel en leur faisant bénéficier de l'expérience d'un « mentor », salarié expérimenté de l'entreprise.

Sur la base du volontariat, du « mentor » et du « mentoré », les accompagnements en question peuvent prendre la forme :

- d'une aide à l'intégration dans un nouvel emploi,
- d'un transfert de compétences métiers,
- d'un conseil en matière d'évolution de carrière,
- d'une transmission de la culture de l'entreprise...

Cette démarche s'inscrit dans un cadre méthodologique précis défini par la DRH Groupe et applicable à l'ensemble des entités.

7.3 - FOCUS SUR LE « REVERSE MENTORING »

Dans le cas du « reverse mentoring », le/la « mentor » est un(e) jeune professionnel(le) et le/la « mentoré » est un(e) cadre confirmé(e).

En 2013, le Groupe souhaite lancer un pilote qui doit permettre aux seniors de mieux appréhender le fonctionnement et l'utilité des outils du web 2.0 dans leur pratique professionnelle, de faire évoluer la compréhension croisée des générations entre elles et de donner visibilité et reconnaissance aux plus jeunes.

Les conclusions de ce programme pilote seront présentées en 2014 aux membres de la commission de suivi du présent accord.

7.4 - FOCUS SUR LES COMMUNAUTES DE PRATIQUE

La communauté de pratique (CoP's) se définit comme un groupe de personnes qui travaillent ensemble à travers des plateformes internet (par exemple des forums, des vidéoconférences, des courriels...). Le partage des connaissances et expertises développe dans la durée des apprentissages croisés.

La gestion des savoir-faire, des expériences et des connaissances accumulés dans nos différents métiers constitue un avantage compétitif unique pour GDF SUEZ et permet également de créer une solidarité intergénérationnelle.

L'objectif est que chaque salarié de GDF SUEZ connaisse l'existence des CoP's actives dans son domaine professionnel et qu'il sache comment y participer.

7.5 - FOCUS SUR LA GESTION DES EXPERTS AU NIVEAU DU GROUPE

Dans le cadre de la gestion de ses compétences clés, le Groupe doit tout mettre en œuvre pour préparer la succession de ses Experts métiers et assurer la continuité et le développement de ses expertises, indispensables à son avenir.

L'expert peut être clé pour le Groupe, une Branche ou un Métier. Il est considéré comme clé si :

- son départ peut remettre en cause la continuité et la pérennité du business dans son domaine d'expertise,
- son expertise est particulièrement difficile à recruter sur le marché externe,
- son remplacement en interne nécessite une longue et exigeante préparation.

Le Groupe veillera continuellement à mesurer l'efficacité de sa gestion des Experts en adoptant les plans d'actions appropriés et en veillant à la transmission de cette expertise.

Une présentation en sera faite à la commission de suivi de l'accord.

ARTICLE 8 - AIDES A L'INTEGRATION DES PERSONNES ELOIGNEES DU MONDE PROFESSIONNEL

GDF SUEZ mène depuis longtemps une politique volontariste en matière de Responsabilité Sociale et s'engage dans des actions concrètes pour lutter contre l'exclusion et favoriser l'intégration dans le monde professionnel.

A titre d'exemple, GDF SUEZ est particulièrement présent dans deux dispositifs :

- la Fondation Agir Pour l'Emploi GDF SUEZ (FAPE) qui contribue à l'insertion professionnelle et au retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées ou en situation d'exclusion. L'action de la FAPE GDF SUEZ repose sur la solidarité des salariés, des retraités et des entreprises du groupe GDF SUEZ en faveur des demandeurs d'emploi et de tous ceux et celles qui cherchent à sortir de la précarité. Depuis sa création en 1995, grâce aux dons des salariés et à l'abondement des entreprises, la FAPE a soutenu plus de 2 200 projets et accompagné la création de 12 000 emplois d'insertion.
- la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) qui mobilise et fédère PME et Grands Groupes pour agir sur chaque territoire. Sa spécificité est d'inscrire son action collective dans les politiques publiques et de développer des synergies avec les autres acteurs locaux. L'implication des professionnels apporte des plus-values spécifiques, en intervenant « du point de vue » des entreprises. FACE développe notamment deux programmes à destination des jeunes sans qualification professionnelle : « Un but pour l'Emploi » et « Permis sport emploi ».

Dans chacune de ses entités, le Groupe encourage au déploiement de ces types d'accompagnements qui contribuent à la formation et à l'intégration des publics les plus éloignés de l'emploi.

ARTICLE 9 - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD GROUPE DANS CHAQUE ENTITE

Les parties signataires affirment la nécessité d'une déclinaison des objectifs de l'accord Groupe au sein de chaque entité.

Ainsi, chacune d'entre elles doit enclencher, dans le cadre de son dialogue social, une démarche de progrès adaptée à sa situation.

Avant la fin de l'année 2013, chaque entité présentera à son CCE/CE sa situation au 31 décembre 2012 relative aux 7 engagements chiffrés de l'accord (repris en annexe 3). En fonction de ceux-ci, elle se fixera des axes de progression en lien avec son contexte et sa politique de GPEC.

Un point spécifique sera également fait à cette occasion sur le taux de réalisation des entretiens annuels (article 4) et la formalisation d'un guide ou d'une charte du tuteur (article 5.3.3).

Puis, chaque année, sera présenté au CCE/CE l'avancement des engagements et du plan de progrès pris au niveau de l'entité.

ARTICLE 10 - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DU GROUPE

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel au niveau du Groupe par une commission spécifique composée de trois représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction.

Seront examinés par cette commission de suivi, l'évolution des indicateurs fixés au niveau du Groupe (et détaillés par Branche) et rappelés en annexe 3. Au sein de cette commission, les échanges porteront notamment sur les éventuelles difficultés d'application du présent accord, les correctifs nécessaires, les bonnes pratiques identifiées et la manière de les diffuser plus largement.

Les bonnes pratiques et initiatives déployées dans le cadre du contrat de génération donneront lieu à une présentation au sein des comités territoriaux GPEC, renforçant ainsi la dynamique des démarches engagées en faveur de la gestion de l'emploi et des compétences au sein du Groupe.

De plus, il sera transmis chaque année à la Direccte, un document d'évaluation basé sur la restitution faite auprès de la commission de suivi de l'accord Groupe.

ARTICLE 11 - PUBLICITE, DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord sera diffusé sur l'intranet Horizon et porté à la connaissance des salariés notamment via les instances représentatives du personnel des entités entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 30 septembre 2013 et cessera de produire tout effet au 30 septembre 2016.

Le présent accord est notifié aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

ARTICLE 12 - REVISION

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 de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

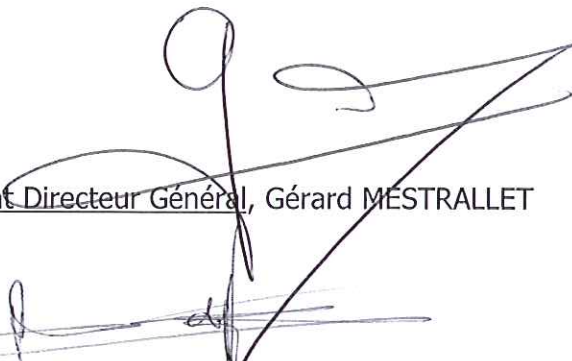
Cet accord sera également révisé notamment si la Direccte était amenée à considérer que les conditions libératoires fixées par la loi ne sont pas remplies.

ARTICLE 13 - DEPOT

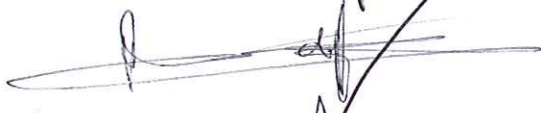
En application des dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direccte ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris La Défense, le 25 septembre 2013

Pour GDF SUEZ SA et ses filiales remplissant les conditions définies à l'article 2 de l'accord :



Le Président Directeur Général, Gérard MESTRALLET



Pour la CFDT, Jacques MOUTON



Pour la CGT-FO, Gildas GOUVAZE

Pour la CGT, Yves LEDOUX

Pour la CFE-CGC, William VIRY-ALLEMOZ