

ANNEXE 1 :

La liste indicative des sociétés françaises du Groupe GDF SUEZ au 31.12.2012 (hors filiales de Suez Environnement en raison de la modification du périmètre de consolidation à compter du 23 juillet 2013)

Branche	Sociétés
Autres	CULTURESPACES GDF SUEZ SA GDF SUEZ Management Company SNC GDF SUEZ Nucléaire France GDF SUEZ Rassembleurs d'énergies GDF SUEZ IT S.F.I.G.
Énergie Europe	ABM AGENDA France Altiservice (BEE-France) CIEPIELA ET BERTRANUC SAS Claude NANNI SARL ClimaSave Clipsol CNR Compagnie du Vent Depann gaz Services Distri-chauffe Elec Gaz Service Energia Eole Génération ERELIA Espace Chauffage Climatisation Eurogaz GAZ 42 Gaz Régulation GDF SUEZ ENR Opération GDF SUEZ Thermique France GDF SUEZ Trading Paris Geoclim H. Saint Paul PANOSOL PDR Pour le Développement de la Franchise SA MAUMON & MAUMON SARL CMD SAS ANDRIEUX & MAUMON Savelys SAS Holding SERVI CHAUFFE SAS SHEM Smart Lab SOMME GAZ DEPANNAGE ENTRETIEN S.G.D.E Therm opale Service
Énergie Services	Axima Concept AXIMA REFRIGERATION FRANCE CERAP

SA
 Gb

CIEC
Climespace
Cofely Airport and logistics Services
Cofely Centre Ouest
Cofely Ets DOMS
COFELY IDF ES
COFELY IDF tertiaire
Cofely Nord Est
Cofely Reseaux IDF
Cofely Siège
Cofely Sud Est
Cofely Sud Ouest
CPCU
CSI SARL
Curma
EFTIC INDUSTRIE
ENDEL
ENDEL NAVIBORD
ESEIS GEDOC
ESEO
EUROPIPE SARL
FABRICOM SYSTEMES D'ASSEMBLAGE
GDF SUEZ ENERGIE SERVICES
GEPSA
GNVERT SAS
INEO SA
Ne Varietur
Perigord Energies
SDC Chambéry Services France
SDC Clichy
SDC St Denis
SDCF
Sec
SECIP
Secma
SEVE Services France
SODC
Soven
Sté Assaini. Maint Eco Energies
T.E.S
TRACTEBEL ENGINEERING France (FR)
TRS

Global Gaz & GNL

Gazocéan
GDF SUEZ E&P International

Infrastructures

ELENGY
GrDF (ex GDF Distribution Réseau)
GRTGAZ (tenant compte du code de l'énergie)
STORENGY

ANNEXE 2 :

Diagnostic Groupe GDF SUEZ – Contrat de Génération

I. EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS PRIS DANS L'ACCORD GROUPE SENIOR SIGNE LE 8 DECEMBRE 2009 POUR 3 ANS

RAPPEL DES PRINCIPES ET DES AMBITIONS :

Les principes de l'accord de niveau groupe étaient de 2 ordres :

- Assurer une meilleure visibilité interne et externe permettant de faire progresser la prise de conscience relative au maintien dans l'emploi des seniors.
- Développer la cohésion sur ce sujet entre les différentes entreprises du Groupe. Plus de 300 filiales concernées (de plus et de moins de 50 salariés) comptant au total plus de 100 000 salariés.

L'ambition de l'accord groupe était de :

- Parvenir à une pyramide des âges équilibrée, s'appuyer sur des salariés seniors compétents et motivés tout au long de leur carrière et partager les savoirs et les expériences.
- Mobiliser autour de cette démarche l'ensemble des parties prenantes (Direction, managers, filière RH, représentants du personnel et salariés) quant à la place des seniors dans l'entreprise.

L'ACCORD DE GROUPE COMPORTAIT LES ENGAGEMENTS SUIVANTS :

1. Un objectif général chiffré de maintien dans l'emploi des seniors

Objectif fixé : Au 31 décembre 2012, la proportion des salariés de 55 ans et plus, en contrat à durée indéterminée, devra atteindre 12 % des effectifs CDI en France (point de départ : 8,9 % constaté au 31.12.2008).

Avec des objectifs intermédiaires de 10 % au 31 décembre 2010 et 11 % au 31 décembre 2011.

Résultats :

Au 31.12.2010	Au 31.12.2011	Au 31.12.2012
10,3%	11,1%	11,9%

➔ Objectif globalement atteint y compris aux dates intermédiaires.

2. Les 3 domaines d'action avec objectifs chiffrés

2.1 Pour l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

Objectif chiffré : Réalisation au 31 décembre 2012 de 50 % des entretiens de seconde partie de carrière pour tous les salariés âgés de 45 à 55 ans en CDI afin d'échanger sur les évolutions professionnelles possibles (niveau de poste, compétence, mobilité formation...).

Résultats :

Au 31.12.2010	Au 31.12.2011	Au 31.12.2012
1,8%	18,2%	44,7%

➔ Objectif non atteint malgré une très forte progression sur l'année 2012. Près de 13 500 entretiens ont été réalisés sur un objectif de 15 000.

2.2 Pour la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

Objectif chiffré : Atteindre 4% au 31 décembre 2012 de tuteurs parmi l'ensemble des salariés en CDI du groupe (développement de tous les accompagnements permettant la transmission des savoirs et des compétences entre les salariés de différentes générations et plus spécifiquement le tutorat).

Avec des objectifs intermédiaires de 3% au 31 décembre 2010 et 3,5% au 31 décembre 2011.

Résultats :

Au 31.12.2010	Au 31.12.2011	Au 31.12.2012
3,18%	3,52%	4,25%

➔ Les objectifs intermédiaires de 2010 et 2011 ont été atteints. L'objectif de 2012 a été dépassé.

2.3 Pour le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation:

Objectif chiffré : Augmenter le nombre de salariés de 50 ans ou plus en CDI ayant suivi une formation. Ce taux devra être supérieur au 31.12.2012 à celui constaté au 31.12.2009 qui était de 45,8%.

Résultats :

Au 31.12.2010	Au 31.12.2011	Au 31.12.2012
47,2%	54,8%	51,8%

➔ Objectif nettement dépassé.

3. Les 3 domaines d'action avec axe de progrès

3.1 Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :

Axe d'amélioration : Le nombre de recrutements de salariés de 50 ans et plus en CDI rapporté au nombre de recrutements en CDI réalisés par an au niveau du groupe fera l'objet d'un suivi qualitatif avec pour objectif que cette proportion soit supérieure à 3 %. Cet objectif sera suivi chaque année au 31 décembre.

Résultats :

Au 31.12.2010	Au 31.12.2011	Au 31.12.2012
6,40%	6,13%	6,62%

➔ L'objectif de 3% de recrutement de salariés âgés de 50 ans a été largement dépassé, et ce chaque année,

3.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

Suite à l'engagement pris dans l'accord relatif à l'emploi et aux carrières des seniors, une négociation au périmètre Groupe France relative à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des situations de pénibilité à été ouverte le 26/04/2010.

En mai 2010, les négociations ont été suspendues en raison de l'expression par le gouvernement français de sa volonté de légiférer spécifiquement sur le sujet de la pénibilité (cf. engagement 9 du document d'orientation sur la réforme des retraites).

Un grand nombre de textes législatifs (dont la loi portant réforme des retraites du 09/11/2010) et réglementaires (décret du 31/03 et du 07/07 et circulaire du 28/10/2011) sont venus donner une définition de la notion de pénibilité, préciser les facteurs de risques professionnels et inciter les entreprises à négocier des accords d'entreprise sur ce thème, sous certaines conditions.

Après analyse de l'ensemble de ces nouvelles règles, une nouvelle réunion avec les partenaires sociaux a été organisée le 10 janvier 2012 pour clore cette négociation de niveau groupe.

Les raisons de cette clôture sont liées au fait que l'ensemble de cette législation était exclusivement orientée vers des négociations pénibilité d'entreprise (fixation du seuil de 50%, accord ou plan d'action, objectifs et indicateurs de suivi. Tous fixés au niveau de l'entreprise). Ainsi, il a été décidé de ne pas poursuivre cette négociation au niveau du Groupe.

Cette thématique a donc été traitée au niveau de chaque entreprise tant en termes de contenu que de suivi.

JA
G

3.3 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

Impulsion : L'accord groupe prévoyait que chaque entreprise pouvait réfléchir à l'aménagement des fins de carrière en facilitant les évolutions professionnelles (humanitaire, enseignement, essaimage..) y compris en termes d'organisation du travail (compte épargne temps ou modalités de temps partiel aménagé...).

Cette thématique a donc été traitée au niveau de chaque entreprise.

4. Modalités de suivi des objectifs de l'accord senior

Le suivi de l'accord a été réalisé annuellement au niveau du Groupe avec une commission spécifique composée de 3 représentants par OS signataires (CGC, CFDT et CFTC). Cette commission s'est réunie les 26/04/2011 + 12/06/2012 + 26/04/2013.

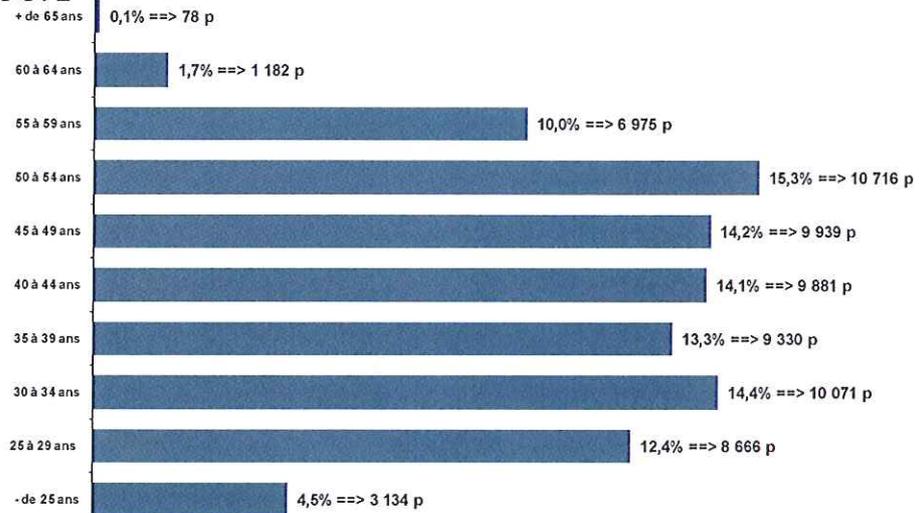
II. ELEMENTS D'INFORMATION CONFORMEMENT AU D.5121-27, DU NOUVEAU CODE DU TRAVAIL (JO 16/03/2013)

Au préalable, il est important de noter que le périmètre du groupe GDF SUEZ change le 22/07/2013 en raison de la déconsolidation de Suez Environnement. L'accord senior des années 2010, 2011 et 2012 contenait les objectifs et les résultats de la Branche Environnement. Les éléments de diagnostic ci-après présentés portent exclusivement sur le périmètre GDF SUEZ, hors Suez Environnement, compte-tenu du champ d'application de la négociation « contrat de génération ».

1. La pyramide des âges du groupe en France des salariés en CDI (hors SE)

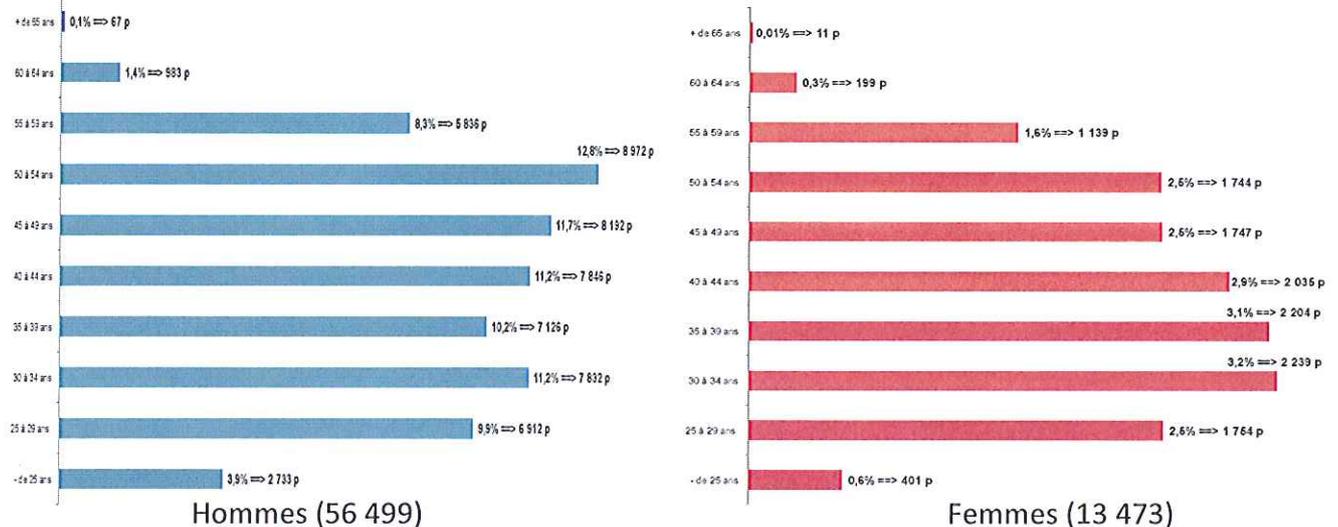
1.1 Pyramide des âges au 31.12.2012 en CDI

Effectifs CDI : 69 972



La pyramide des âges est plutôt équilibrée, avec un nombre de salariés répartis assez équitablement dans les 3 tranches d'âge suivantes : 31,3% de la population jusqu'à 34 ans, 41,6% entre 35 et 49 ans, et 27,1% au-delà de 50 ans.

1.2 Pyramide des âges au 31.12.2012 en CDI / Comparatif Hommes-Femmes



SA
GL

Les femmes représentent 19,3 % des effectifs CDI totaux et les hommes 80,7 %.

Il y a une certaine homogénéité dans la présence des salariés par tranche d'âge. Mais les femmes sont plus jeunes que les hommes. En effet, 49 % d'entre elles ont moins de 40 ans, contre 43,5% des hommes.

1.3 Pyramide des âges au 31.12.2012 en CDI / Focus par Branche

Poids des Branches dans le groupe :

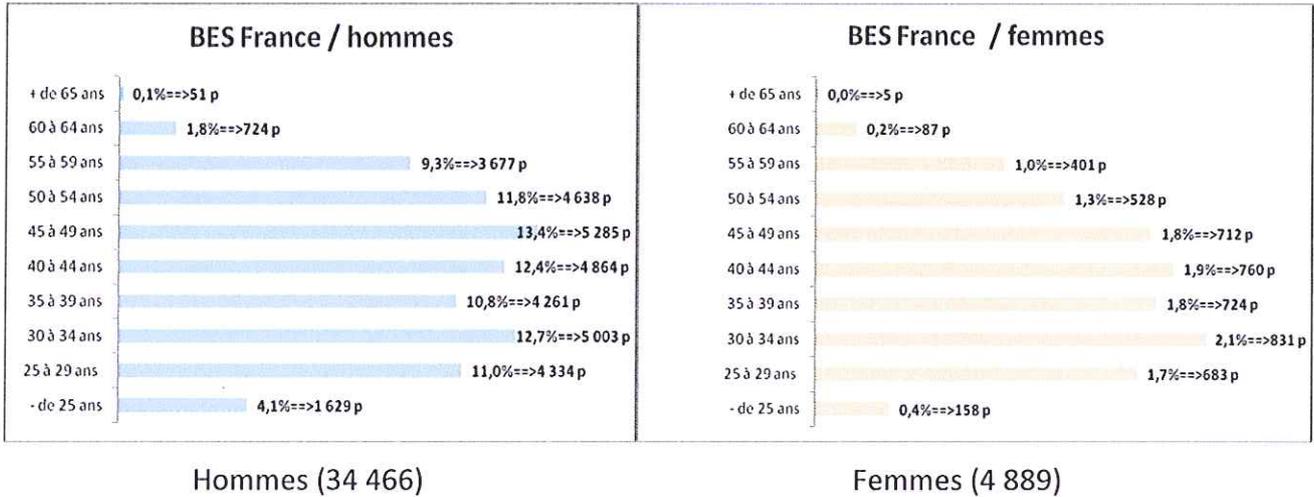
	Groupe	BES	BEE/France	BINF	B3G	Autres (= Le Centre)
Effectifs CDI	69 972	39 355	10 804	16 861	458	2 494
% par Branche	100%	56,3%	15,5%	24,1%	0,7%	3,5%

- Branche Energie Services



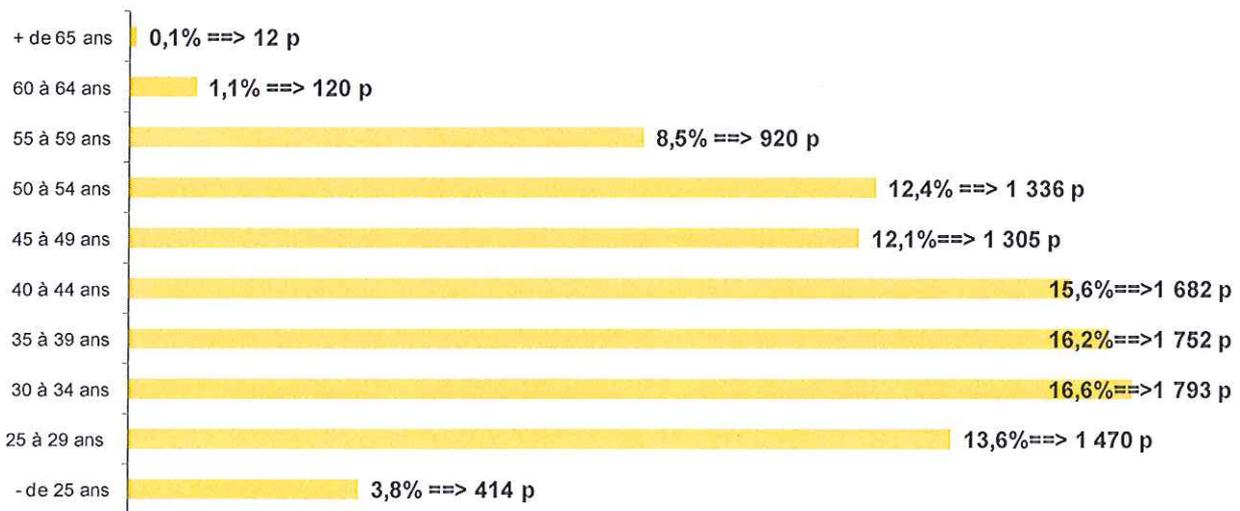
La pyramide des âges est plutôt équilibrée, avec un nombre de salariés répartis assez équitablement dans les 3 tranches d'âge suivantes : 32% de la population jusqu'à 34 ans, 42,2% entre 35 et 49 ans, et 25,7% au-delà de 50 ans. La pyramide des âges de la BES est à l'image de celle du Groupe.

• Comparatif Hommes / Femmes BES



On note une présence féminine moins importante (12,5 %) que le ratio Groupe de 19,3 %. Pour autant, la répartition par tranche d'âge est à peu près similaire pour les deux genres à la BES. On note aussi que presque 1 femme sur 2 à moins de 40 ans (à 49 %) alors que ce pourcentage est de 44 % pour les hommes.

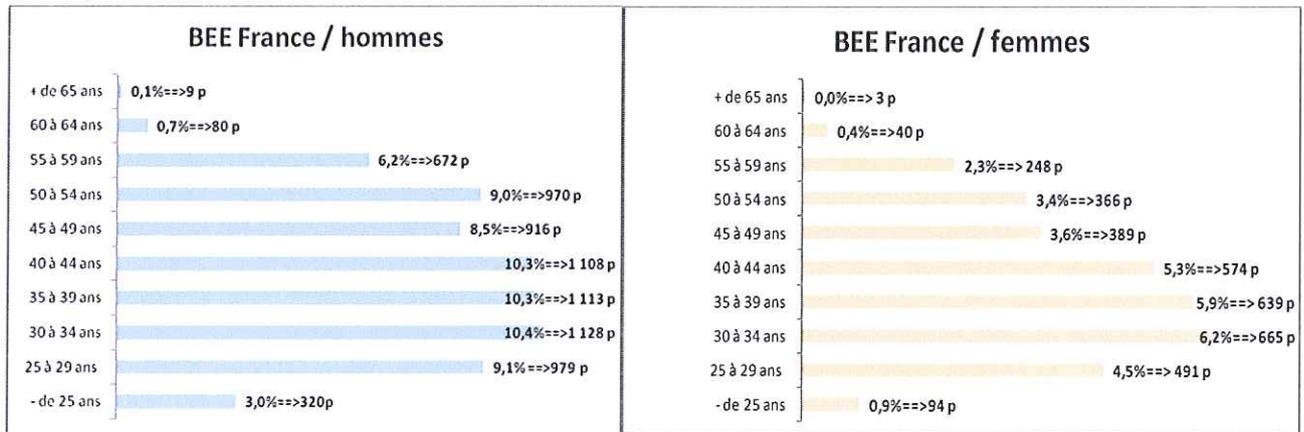
• Branche Energie Europe / Pays France



Pour la BEE Pays France, 44 % de la population se situe dans les tranches d'âge des 35 à 49 ans. L'effectif de cette branche est donc globalement plus jeune. Le pourcentage de salariés de plus de 50 ans (22 %) est nettement inférieur au pourcentage Groupe (27 %).

SA
Lh

• Comparatif Hommes / Femmes BEE Pays France



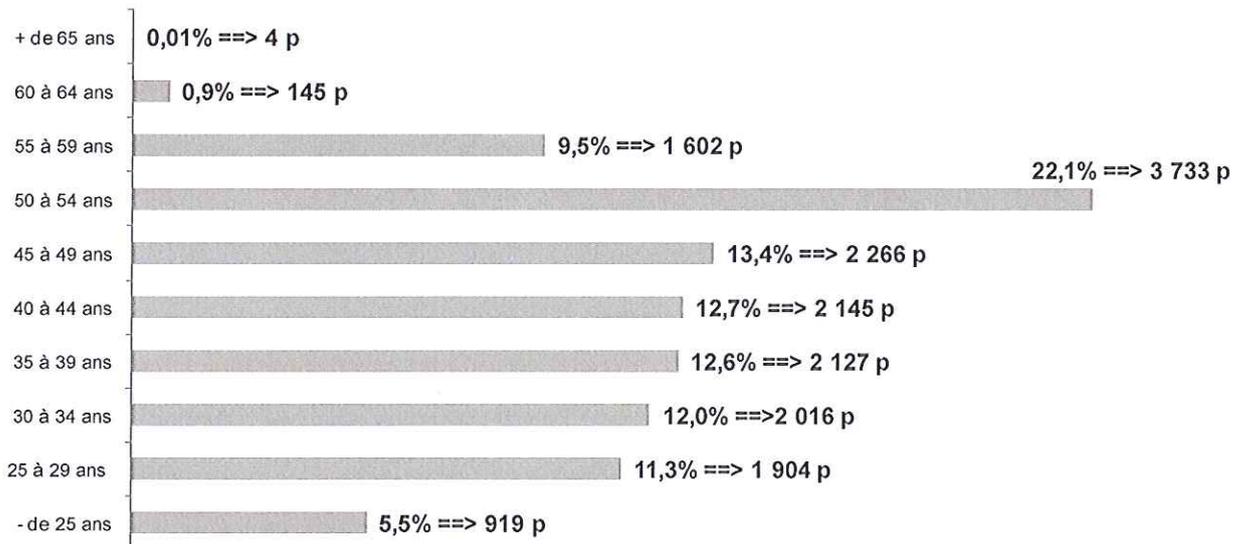
Hommes (7 295)

Femmes (3 509)

On note une présence féminine nettement plus importante (32,5 %) que le ratio Groupe (19,3 %).

Globalement, les femmes sont plus jeunes que les hommes : 54 % des femmes ont moins de 40 ans contre 49 % des hommes.

• Branche Infrastructures



La Branche Infrastructures comporte le plus fort taux d'emploi de seniors de plus de 50 ans (32,5 %), en comparaison des autres Branches. La seule tranche d'âge des 50/54 ans regroupe 22,1 % des salariés.

57
6r

• Comparatif Hommes / Femmes BINF



Hommes (13 077)

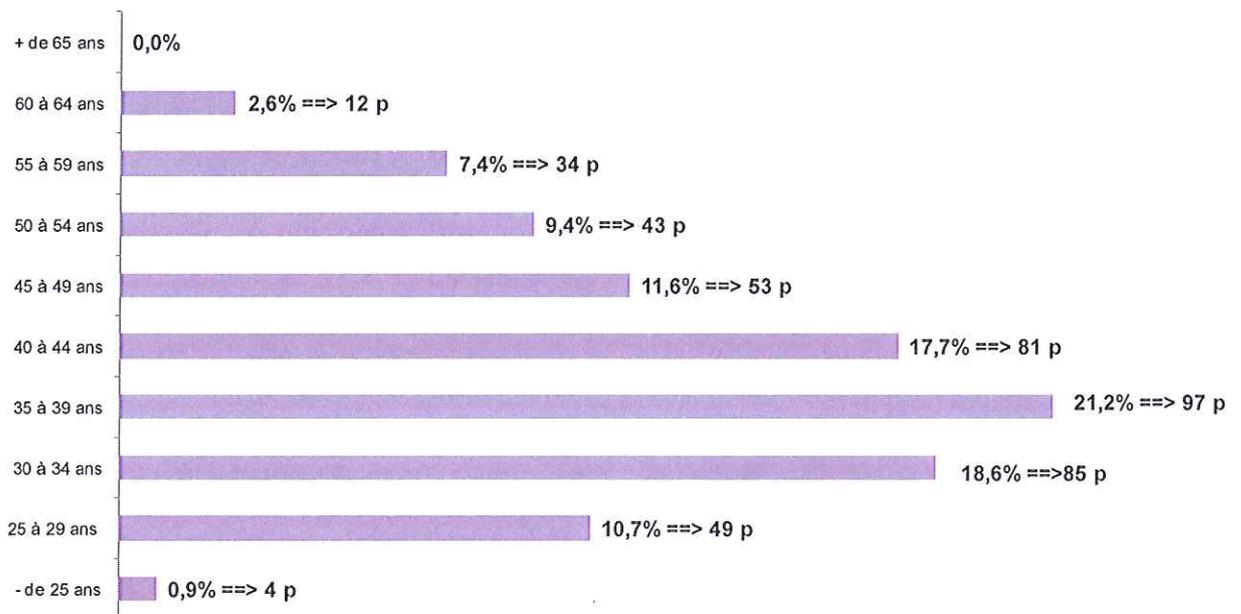
Femmes (3 784)

On note une présence féminine plus importante (22,5 %) que le ratio Groupe (19,3 %).

11,2 % des hommes se trouvent dans la tranche d'âge des 30/34 ans et 24 % dans la tranche 50/54 ans.

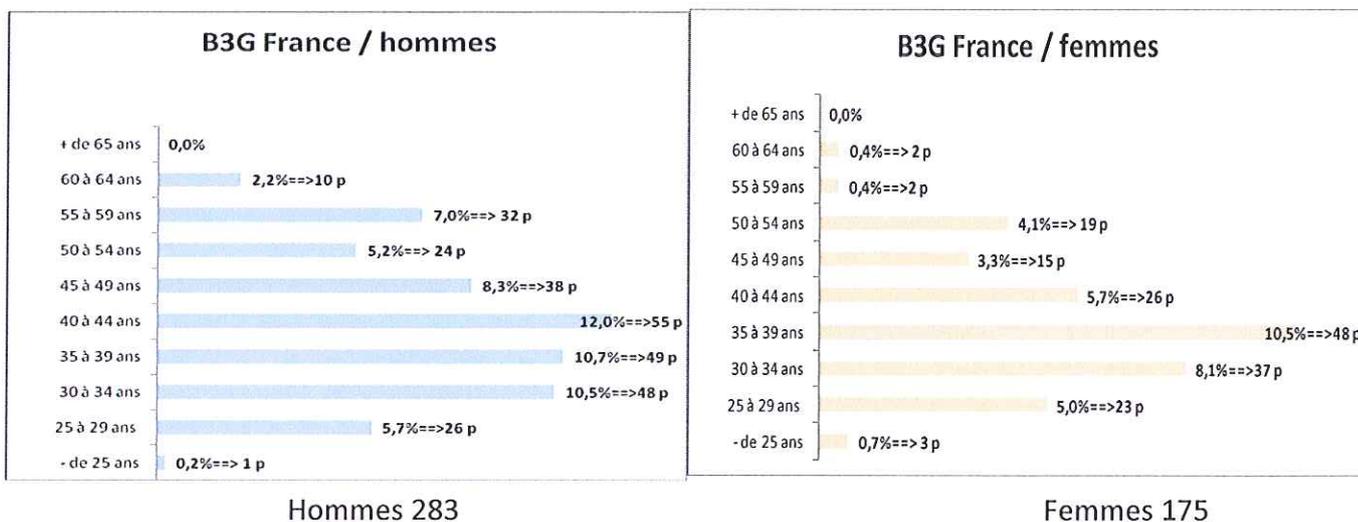
En revanche, les femmes sont réparties de manière plus homogène : 46 % d'entre elles ont moins de 40 ans, contre 40 % des hommes.

• Branche B3G



La moitié de l'effectif a entre 35 ans et 49 ans et plus de 80 % de la population a moins de 49 ans.

- Comparatif Hommes / Femmes B3G



On note une présence féminine nettement plus importante (38,2 %) que le ratio Groupe (19,3 %).

La répartition des hommes est relativement plus équilibrée que chez les femmes (44 % des hommes ont moins de 40 ans contre 63 % des femmes).

57
66

2. Les caractéristiques des salariés jeunes et des salariés âgés dans le Groupe sur les trois dernières années (hors SE)

2.1 Caractéristiques pour les salariés jeunes, sur 3 années : 2010, 2011 et 2012

- Proportion des salariés jeunes en CDI dans l'effectif du Groupe en France

France	2010	2011	2012
Effectif CDI de moins de 25 ans	3 336	3 134	3 134
Effectif CDI de 25 à 29 ans	8 539	8 621	8 666
Effectif CDI de 30 à 34 ans	9 236	9 668	10 071
Total effectif jusqu'à 34 ans CDI	21 111	21 423	21 871
Total effectif en CDI	68 043	69 154	69 972
% - 25 ans dans l'effectif CDI	4,9%	4,5%	4,5%
% 25 à 29 ans dans l'effectif CDI	12,5%	12,5%	12,4%
% 30 à 34 ans dans l'effectif CDI	13,6%	14,0%	14,4%
% effectif jusqu'à 34 ans dans l'effectif CDI	31,0%	31,0%	31,3%

Très grande stabilité sur 3 ans de la proportion des effectifs de moins de 34 ans.

- Proportion des salariés jeunes en CDI dans l'effectif du Groupe en France / Comparatif hommes femmes et par Branche

France	2010		2011		2012	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Salariés jeunes						
BEE	508	119	343	108	320	94
B3G	2	1	2	2	1	3
BINF	722	99	743	116	777	142
BES	1712	141	1668	135	1629	158
Autres	18	14	8	9	6	4
Effectif CDI de moins de 25 ans	2 962	374	2 764	370	2 733	401
BEE	1 105	491	1 027	464	979	491
B3G	44	27	31	25	26	23
BINF	1 232	342	1 340	386	1 459	445
BES	4 386	621	4 416	678	4 334	683
Autres	159	132	129	125	114	112
Effectif CDI de 25 à 29 ans	6 926	1 613	6 943	1 678	6 912	1 754
BEE	1 059	629	1 099	619	1 128	665
B3G	63	44	62	49	48	37
BINF	1 357	489	1 396	513	1 475	541
BES	4 495	721	4 777	786	5 003	831
Autres	199	180	201	166	178	165
Effectif CDI de 30 à 34 ans	7 173	2 063	7 535	2 133	7 832	2 239
Total effectif jusqu'à 34 ans CDI	17 061	4 050	17 242	4 181	17 477	4 394
Total effectif en CDI	55 339	12 704	56 066	13 088	56 499	13 473
% - 25 ans dans l'effectif CDI	5,4%	2,9%	4,9%	2,8%	4,8%	3,0%
% 25 à 29 ans dans l'effectif CDI	12,5%	12,7%	12,4%	12,8%	12,2%	13,0%
% 30 à 34 ans dans l'effectif CDI	13,0%	16,2%	13,4%	16,3%	13,9%	16,6%
Total effectif jusqu'à 34 ans en CDI en %	30,8%	31,9%	30,8%	31,9%	30,9%	32,6%

Stabilité dans les effectifs de la BES sur les 3 tranches d'âges, augmentation au sein de la Branche Infrastructures et baisse au sein de la BEE/Pays France.

- Nombre de salariés jeunes en alternance et taux de transformation en CDI

France	2010	2011	2012
Nombre d'alternants	2 893	3 196	3 522
Taux de transformation des alternants en CDD et CDI	28,78 %	29,17 %	29,39 %
Taux de transformation des alternants en CDI	23,0%	25,0%	21,94 %

Le nombre d'alternants a progressé de 22 % sur les 3 années. Le taux de transformation progresse régulièrement.

- Nombre de salariés jeunes en alternance / Comparatif Hommes Femmes

France	2010		2011		2012	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Salariés jeunes						
Nombre d'alternants	2 265	628	2 470	726	2 655	867
%	73,3 %	21,7%	77,3%	22,7%	75,4%	24,6 %

Le taux de féminisation progresse entre 2010 et 2012 de plus 38 %. Un quart des alternants sont des femmes.

- Proportion de démissions des salariés jeunes dans l'effectif du Groupe en France

France	2010	2011	2012
Démissions de moins de 25 ans	200	214	175
Démissions de 25 à 34 ans	795	994	867
Total démissions jeunes	995	1 208	1 042
Total démissions France	1 770	2 119	1 931
% moins de 25 ans dans les démissions	11,3%	10,1%	9,1%
% 25 à 34 ans dans les démissions	44,9%	46,9%	44,9%
Total démissions jeunes en %	56.21%	57%	53.96%
Total démissions France en %	2,5%	2,9%	2,6%

On note, après un pic en 2011, une baisse du taux de démission des moins de 34 ans, qui continue de représenter plus de la moitié des démissions totales.

2.2 Caractéristiques pour les salariés seniors, sur 3 années : 2010, 2011 et 2012

- Proportion des salariés seniors en CDI dans l'effectif du Groupe en France

France	2010	2011	2012
Effectif CDI de 50 à 54 ans	10 979	10 975	10 716
Effectif CDI de 55 ans et plus	6 832	7 552	8 235
Total effectif en CDI des 50 ans et plus	<u>17 811</u>	<u>18 527</u>	<u>18 951</u>
% de 50 à 54 ans dans l'effectif CDI	16,1%	15,9%	15,3%
% de 55 ans et plus dans l'effectif CDI	10,0%	10,9%	11,8%
Total effectif en CDI en % des 50 ans et plus	<u>26,2%</u>	<u>26,8%</u>	<u>27,1%</u>

On note une progression du nombre de salariés de 50 ans et plus. La progression en taux est de 3,5 % (dans le même temps l'effectif total CDI a progressé de 2,8%).

- Proportion des salariés seniors en CDI dans l'effectif du Groupe en France / Comparatif Hommes Femmes et par Branche

France	2010		2011		2012	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Salariés Seniors						
BEE	1 062	405	987	393	970	366
B3G	37	14	34	18	24	19
BINF	3 457	636	3 347	640	3 092	641
BES	4 382	475	4 570	522	4 638	528
Autres	334	177	281	183	248	190
Effectif CDI de 50 à 54 ans	9 272	1 707	9 219	1 756	8 972	1 744
BEE	598	242	689	257	761	291
B3G	36	7	35	5	42	4
BINF	1 037	347	1 144	382	1 329	422
BES	3 802	405	4 186	446	4 452	493
Autres	245	113	276	132	302	139
Effectif CDI de 55 ans et plus	5 718	1 114	6 330	1 222	6 886	1 349
Total effectif salariés seniors						
50 ans et plus	<u>14 990</u>	<u>2 821</u>	<u>15 549</u>	<u>2 978</u>	<u>15 858</u>	<u>3 093</u>
Total effectif en CDI	<u>55 339</u>	<u>12 704</u>	<u>56 066</u>	<u>13 088</u>	<u>56 499</u>	<u>13 473</u>
% 50-54 ans dans l'effectif CDI	16,8%	13,4%	16,4%	13,4%	15,9%	12,9%
% 55ans et + dans l'effectif CDI	10,3%	8,8%	11,3%	9,3%	12,2%	10%
Total effectif en CDI en % des 50 ans et plus	27,1%	22,2%	27,7%	22,8%	28,1%	23%

Sur les trois ans, on note la même tendance de vieillissement entre les hommes et les femmes au sein de chaque Branche.

- Proportion des démissions des salariés seniors en CDI dans l'effectif du Groupe en France

France	2010	2011	2012
Démissions de 50 à 54 ans	106	115	122
Démissions de 55 ans et plus	31	39	44
Total démissions seniors 50 ans et plus	137	154	166
Total démissions France	1 770	2 119	1 931
% de 50 à 54 ans dans les démissions	6,0%	5,4%	6,3%
% de 55 ans et plus dans les démissions	1,8%	1,8%	2,3%
Total démissions en % salariés seniors 50 ans et plus	7,7%	7,3%	8,6%
Total démissions France en %	2,5%	2,9%	2,6%

Le taux de démission des plus de 50 ans est faible, en taux et en nombre.

3. Les prévisions de départ à la retraite

Afin de simplifier les calculs, l'hypothèse retenue est de considérer que tous les salariés âgés de plus de 60 ans au 31.12.2012 partiront à la retraite d'ici fin 2015.

Le nombre de salariés ainsi obtenu sera certainement supérieur aux départs réels de cette tranche d'âge mais compensera les départs qui concerneront des salariés âgés aujourd'hui de moins de 60 ans.

Sur la base de cette hypothèse, on estime les départs autour des chiffres suivants :

	Groupe	BES	BEE/France	BINF	B3G	Autres (centre)
Prévisions départs en retraite des + de 60 ans	1 260	867	132	149	12	100
% par Branche	100%	69%	10.5%	12%	1%	8%

Le taux global reste faible (1,8 %) à l'échelle du Groupe.

4. Les embauches salariés jeunes et salariés seniors en 2010 2011 et 2012 et les perspectives de recrutement

4.1 EMBAUCHES 2010 2011 et 2012

- Proportion des embauches des salariés jeunes en CDI dans l'effectif du Groupe en France

France	2010	2011	2012
Salariés jeunes			
Embauches CDI de moins de 25 ans	1 164	1 356	1 427
Embauches CDI de 25 à 34 ans	1 768	2 207	2 309
Total embauches CDI des - de 34 ans	2 932	3 563	3 736
Total embauches France CDI	4 501	5 464	5 734
% -25 ans dans embauches CDI	25,9%	24,8%	24,9%
% 25 à 34 ans dans embauches CDI	39,3%	40,4%	40,3%
% des - de 34 ans s embauches CDI	65,1%	65,2%	65,2%

2/3 des embauches concernent des jeunes de moins de 34 ans. Ce taux est stable sur les trois années.

- Proportion des embauches des salariés jeunes en CDI par branche en France

France	2010	2011	2012
Salariés jeunes			
BEE	104	158	148
B3G	3	3	4
BINF	282	358	399
BES	757	829	871
Autres	18	8	5
Embauches CDI de moins de 25 ans	1 164	1 356	1 427
BEE	262	320	362
B3G	31	13	9
BINF	271	379	477
BES	1 118	1 457	1 421
Autres	86	38	40
Embauches CDI de 25 à 34 ans	1 768	2 207	2 309
Total embauches CDI des - de 34 ans	2 932	3 563	3 736
Total embauches France CDI	4 501	5 464	5 734
% -25 ans dans embauches CDI	25,9%	24,8%	24,9%
% 25 à 34 ans dans embauches CDI	39,3%	40,4%	40,3%
% des embauches CDI des - de 34 ans	65,1%	65,2%	65,2%

Sur 3 ans, on note une stabilité pour la BEE, une progression pour la BINF et une légère baisse pour la BES.

- Proportion des embauches des salariés seniors en CDI dans l'effectif du Groupe en France

France	2010	2011	2012
Salariés seniors			
Embauches CDI de 50 à 54 ans	189	229	251
Embauches CDI de 55 ans et plus	96	112	129
Total embauches CDI de + de 50 ans	285	341	380
% 50 à 54 ans dans embauches en CDI	4,2%	4,2%	4,4%
% 55 ans et plus dans embauches en CDI	2,1%	2,0%	2,2%
% des embauches en CDI des + de 50 ans	6,3%	6,2%	6,6%

Le taux d'embauche CDI de seniors reste élevé et progresse régulièrement sur les 3 dernières années.

- Proportion des embauches des salariés seniors en CDI par Branche en France

France	2010	2011	2012
Salariés seniors			
BEE	16	22	25
B3G	0	0	1
BINF	26	29	26
BES	145	171	193
Autres	2	7	6
Embauches CDI de 50 à 54 ans	189	229	251
BEE	6	13	17
B3G	0	0	0
BINF	9	11	9
BES	79	85	103
Autres	2	3	0
Embauches CDI de 55 ans et plus	96	112	129
Total Embauches CDI de + de 50 ans	285	341	380
Total Embauches CDI	4 501	5 464	5 734
% 50 à 54 ans dans embauche CDI	4,2 %	4,2%	4,4 %
% 55 ans et plus dans embauche CDI	2,1 %	2,1%	2.2%
% des Embauches en CDI des + de 50 ans	6,3%	6,2 %	6,6%

La BES représente à elle seule 80 % des embauches de seniors.

4.2 PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT A HORIZON 2015

En février 2013, GDF SUEZ a communiqué sur un objectif cumulé de 18 000 recrutements en CDI d'ici fin 2015 en France. Hors Suez environnement, cet objectif peut être évalué à 12 000.

5. Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour le groupe dites « compétences clés »

Les métiers et les compétences font l'objet d'un examen attentif et régulier, afin de préparer le Groupe et ses salariés à faire face aux évolutions des marchés sur lesquels opère GDF SUEZ.

Notamment, en France, chaque année, la filière RH et les entités opérationnelles font un travail de recensement de l'évolution prévisible des métiers et formalisent les plans d'action afférents. Elles repèrent en particulier :

- Les métiers en augmentation, pour lesquels il faut prévoir des actions de recrutement, de formation, des actions de fidélisation... ;
- Les métiers en pénurie, sur lesquels il est difficile de trouver les compétences nécessaires sur le marché du travail, qui demandent des actions spécifiques de communication, et un travail plus approfondi avec des écoles cibles ;
- Les risques pouvant impacter les métiers « cœur » business.

Ces études sont menées aux différents niveaux du Groupe : entités et BU, BL et Centre, afin d'en tirer les conclusions nécessaires à chaque niveau.

En parallèle, des analyses de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont effectuées au plus près du terrain, préalables à l'établissement de plans d'actions locaux pour adapter et réduire les écarts entre les besoins opérationnelles du business et les ressources disponibles.

La liste des métiers « clés » est la suivante :

Cette liste correspond aux métiers pour lesquels une attention particulière est portée au regard des caractéristiques définies ci-dessus.

- **Branche Energie Europe (Pays France) :**

- Métiers de la relation clientèle : télévente, marketing, négociateurs, e-business, pilotage prestataires
- Economistes, dataminers, traders, risk managers
- Exploitation hydraulique et thermique, maintenance mécanique

- **B3G :**

- Ingénieurs Exploitation & Production

- Branche Infrastructures :

- Métiers de la distribution de gaz (exploitation, maintenance spécialisée, service à la clientèle, conception et construction d'ouvrages de distribution de gaz)
- Métiers du transport (maîtrise du système gaz, de l'automatisme et de la protection cathodique)
- Métiers du stockage (ingénierie du sous sol et géosciences, ingénierie et techniques de stockage souterrain, commercialisation des stockages)
- Métiers liés à la conduite et à la maintenance des terminaux méthaniers et aux projets de développement dans ce domaine
- Métiers liés à la maîtrise de la sécurité industrielle

- Branche Energie Services :

- Techniciens et ingénieurs projet et de maintenance (chauffagistes, frigoristes, automaticiens ...)
- Ordonnanceurs (optimisation de l'organisation des travaux)
- Responsables de chantiers, de site, conducteurs de travaux
- Electriciens réseaux, dont sur transport public
- Maintenance nucléaire (encadrement chantier, mécaniciens, tuyauteurs, soudeurs, chaudronniers, logistique chantiers)
- Ingénierie IT

- Fonctions support :

- Informatique

6. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent

Cette thématique a déjà été traitée en 2012 au niveau de chaque entreprise tant en termes de contenu que de suivi, la législation permettant uniquement des accords ou plans d'action de niveau entreprise.

7. Détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée

Cette thématique a déjà été traitée en 2012 au niveau de chaque entreprise tant en termes de contenu que de suivi, la législation permettant uniquement des accords ou plans d'action de niveau entreprise.

Il est rappelé qu'un accord européen relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 5/06/2012, dont le champ d'application concerne aussi la France.

Cet accord prend en compte les objectifs que GDF SUEZ (*) s'est fixé à l'horizon 2015, à savoir :

- Un cadre dirigeant nouvellement nommé sur 3 sera une femme ;
- 35% de femmes parmi les hauts potentiels (« LFT ») ;
- 25% de femmes cadres ;
- 30% de femmes dans les recrutements.

(*) avec Suez Environnement

Par ailleurs, le Groupe a engagé une démarche pour favoriser la diversité.

En mars 2012, **le ministère de l'intérieur a décerné au Groupe le « Label Diversité »** sur les périmètres de GDF SUEZ SA et de la Branche Energie Services. Ces périmètres concernent 42 000 salariés en France.

Le Groupe GDF SUEZ a décidé d'étendre cette démarche, valorisée par l'AFNOR (Association Française de Normalisation), à l'ensemble de ses collaborateurs du périmètre France en vue de l'obtention d'une labellisation générale début 2014.

ANNEXE 3 :

Rappel en synthèse des objectifs Groupe pour le 31 décembre 2015

Objectif de recrutement de jeunes en CDI

- L'objectif de recrutement en CDI de jeunes de moins de 25 ans est fixé à 3 000 (en cumulé sur 3 ans)
- L'objectif de recrutement en CDI de jeunes jusque 34 ans est fixé à 8 000 (en cumulé sur 3 ans)

Alternance : Objectifs de nombre de contrats en alternance et de taux de transformation

- L'objectif Groupe en termes de nombre de contrats en alternance est de 5%
- L'objectif à moyen terme du taux global de transformation en CDD/CDI est de 50%
- 60% des jeunes qui seront embauchés à l'issue de leur contrat d'alternance le seront en CDI

Objectif de maintien dans l'emploi des seniors âgés de 55 ans et plus

- L'objectif de maintien dans l'emploi des seniors âgés de 55 ans et plus est de 13% de l'effectif total en CDI

Objectif de recrutement de salariés de plus de 50 ans

- L'objectif de recrutement de salariés de plus de 50 ans en CDI est fixé à 6% (en cumulé sur 3 ans)