

Acord social european

Cuprins

Preambul	3
Titlul 1: Anticiparea evoluțiilor meseriilor și ale competențelor – politica privind formarea	4
Articolul 1. Întărirea anticipării evoluțiilor locurilor de muncă și competențelor	4
1.1. O prezentare anuală la nivelul societății	5
1.2. Consolidarea rolului comitetelor GPEC regionale și naționale.....	5
1.3. Consolidarea rolului Comitetului European GPEC.....	5
Articolul 2. Formarea, prima pârghie a angajabilității.....	6
2.1. O formare consolidată.....	6
2.2. Dispozitive specifice pentru salariații care lucrează în meserii sensibile	7
2.3. Crearea unei rețele numite „Școala tranziției energetice”	7
Articolul 3. Organizarea unui dialog social pe BU cu privire la orientările strategice și consecințele acestora	8
Titlul 2: Garanții sociale colective	9
Articolul 4. Diagnosticul social.....	9
Titlul 3: Măsuri de asistență pentru parcursul profesional și mobilitate	10
Articolul 5. Mobilitatea aleasă în cadrul evoluției profesionale	11
5.1. O mai bună promovare a ofertelor de locuri de muncă interne și a instrumentelor de mobilitate	11
5.2. O condiție a reușitei: pregătirea și sprijinirea mobilității.....	11
5.3. Crearea condițiilor pentru facilitarea mobilității la inițiativa salariaților	12
Articolul 6. Mobilitatea organizațională, adică aceea legată de o modificare a organizării	13
6.1. Măsuri de asistență personalizată.....	13
6.2. Crearea condițiilor pentru securizarea mobilității organizaționale	13
Titlul 4: Modalități de implementare și monitorizare a acordului	14
Articolul 7. Sfera de aplicare a acordului	14
Articolul 8. Angajamentele părților semnatare în materie de comunicare și aplicare	14
Articolul 9. Clauză de non-regres	15
Articolul 10. Intrarea în vigoare și durata acordului	15
Articolul 11. Monitorizarea prezentului acord	16
Articolul 12. Interpretarea și revizuirea acordului	16
Articolul 13. Depunerea acordului	17
ANEXA 1: Glosar	19

Preambul

În contextul prefacerilor majore prin care trec sectoarele energiei și serviciilor, garantarea angajabilității tuturor salariaților, stabilității și chiar îmbunătățirii condițiilor sociale constituie obiective care trebuie urmărite în toate entitățile ENGIE și de către toți actorii: salariați, manageri și reprezentanți ai personalului. Astfel, dezvoltarea Grupului se bazează pe capacitatea sa de a-și desfășura activitățile într-o permanentă căutare a excelenței profesionale, de a inova și de a se adapta așteptărilor și nevoilor clienților săi.

Anticiparea și dezvoltarea competențelor tuturor salariaților sunt în centrul politicii ENGIE privind resursele umane. Formarea și mobilitatea reprezintă pârghii folosite în slujba angajabilității tuturor. Această convingere trebuie împărtășită de fiecare dintre actorii din întreprindere, pentru a contribui astfel la miza legată de transformarea culturii Grupului, cu respectarea angajamentelor sale sociale și de societate.

Proiectul de Întreprindere trebuie să fie un proiect de dezvoltare economică, umană și socială, pentru a asigura perenitatea Grupului și a locurilor sale de muncă, cu cele mai bune garanții sociale posibile.

În sfârșit, părțile semnatare își reafirmă atașamentul față de dialogul social, considerat drept componentă esențială a dezvoltării și a performanței durabile a Grupului. În acest sens, ENGIE consolidează acest dialog cât mai aproape de organizarea sa, în perimetrul BU-urilor sale, și se angajează să facă din punerea în aplicare efectivă a acordurilor colective o axă prioritară a politicii sale în materie de resurse umane.

Titlul 1: Anticiparea evoluțiilor meseriilor și ale competențelor – politica privind formarea

ENGIE își asumă rolul de garant al aplicării, în toate societățile sale, a tuturor politicilor și mijloacelor definite în prezentul acord, în vederea securizării parcursului profesional al tuturor salariaților. Obiectivul urmărit este să se facă totul pentru a se dezvolta angajabilitatea*¹ fiecărui salariat de-a lungul întregii sale cariere, ceea ce reprezintă cea mai bună pârghie pentru păstrarea și dezvoltarea locurilor de muncă în cadrul Grupului.

În completare, părțile semnatare își reafirmă atașamentul față de dialogul social, considerat drept componentă esențială a dezvoltării și a performanței durabile a Grupului. ENGIE se angajează să respecte toate prerogativele de informare și consultare ale forurilor sociale existente, atât la nivel european, cât și la nivelul fiecăreia din societățile sale.

Articolul 1. Întărirea anticipării evoluțiilor locurilor de muncă și competențelor

Angajamente:

Reuniune anuală în perimetrul fiecărei societăți, pentru prezentarea și discutarea strategiei și a consecințelor sale asupra locurilor de muncă și a competențelor.

Consolidarea implementării acordului GPEC european.

Sistematizarea aplicării acordului GPEC și a unui dialog cu privire la GPEC în cadrul fiecărei societăți.

Cartografierea anuală a meseriilor sensibile din perimetrul fiecărei societăți.

Se reiterează demersul de anticipare a evoluțiilor locurilor de muncă și competențelor, așa cum este el instituit de acordul european din 2010 cu privire la GPEC. Acesta trebuie cel puțin prezentat sistematic în fiecare dintre societăți, în fața reprezentanților salariaților* acestora.

¹ Termenii urmați de un asterisc sunt definiți în glosar

1.1. O prezentare anuala la nivelul societății

Este esențial ca fiecărui salariat și reprezentanților săi să li se ofere elementele care să le permită să înțeleagă și să cunoască schimbările în curs sau viitoare, mizele aferente acestora și impactul lor previzional asupra locurilor de muncă și a competențelor.

ENGIE se angajează ca fiecare societate din Grup să organizeze anual un dialog cu reprezentanții salariaților din cadrul său, cu privire la orientările sale strategice și consecințele acestora, în special referitoare la locurile de muncă. Societățile vor putea decide, în concertare*, să completeze acest schimb de opinii la un alt nivel considerat relevant ținând seama în special de mărimea lor. Acest dialog face obiectul unei informări sau al unei consultări a forurilor de reprezentare a personalului, în funcție de reglementările locale și europene.

Această discuție trebuie să permită clarificarea:

- evoluțiilor previzionale privind locurile de muncă, din punctul de vedere al volumului și al competențelor,
- consecințelor acestor evoluții asupra recrutării, formării și asistării meseriilor sensibile.

Astfel, realizarea cât mai de timpuriu posibil a cartografierii meseriilor sensibile este un element cheie al securizării parcursurilor profesionale. Aceasta cartografiere permite elaborarea de planuri de formare și parcurhuri de mobilitate.

1.2. Consolidarea rolului comitetelor GPEC regionale și naționale

Pentru crearea unei viziuni comune cât mai aproape de nivelul teritorial, părțile semnatare convin să întărească rolul Comitetelor GPEC regionale și naționale (înființate în baza acordului european GPEC din 2010), prin instituirea în cadrul lor a unei proceduri de concertare* anuale pe următoarele teme:

- evoluțiile previzionale ale locurilor de muncă din întreprinderile prezente pe teritoriul respectiv, din punctul de vedere al volumului și al competențelor (informațiile vor proveni de la PAMT RH);
- actualizarea unei cartografieri a evoluției meseriilor lor;
- consecințele acestor evoluții și ale luării în considerare a orientărilor strategice ale Grupului, asupra acțiunilor de dezvoltare și de formare ale întreprinderilor de pe respectivul teritoriu. Obiectivul este, în acest caz, să se anticipeze cu prioritate evoluția meseriilor celor mai sensibile;
- acțiunile transversale ce pot fi desfășurate cu celelalte întreprinderi ale Grupului de pe același teritoriu.

Această procedură de concertare se organizează în cadrul unei ședințe anuale. Concertarea realizată în cadrul comitetelor GPEC regionale sau naționale se va desfășura în mod firesc pe baza informațiilor primite de la comitetele GPEC de societate, avându-se totuși grijă să nu se substituie prerogativelor acestora.

1.3. Consolidarea rolului Comitetului European GPEC

Părțile semnatare cad de acord asupra extinderii misiunilor Comitetului European GPEC, for de concertare și de schimb de opinii cu privire la evoluțiile meseriilor din Grup și ale politicilor aferente privind formarea. Această extindere trebuie să permită atât construirea unei viziuni de viitor despre

evoluția meseriilor, cât și anticiparea orientărilor strategice ale Grupului în materie de locuri de muncă și competențe.

Acest comitet se bazează pe lucrările Observatorului Meseriilor și Competențelor din cadrul ENGIE, care integrează informații prospective interne, provenite în special de la PAMT RH, și externe. Comitetul este un for deschis, care primește experți externi și interni, pentru îmbogățirea și clarificarea lucrărilor sale.

Acestui comitet îi revine, de asemenea, sarcina de a propune și evalua orientările în materie de formare a salariaților care lucrează în meseriile sensibile.

Articolul 2. Formarea, prima pârghie a angajabilității

Angajamente:

Un interviu de dezvoltare o dată la trei ani pentru fiecare salariat.

Un plan de formare anual în perimetrul fiecărei societăți, prezentat reprezentanților personalului în vederea angajării dialogului cu ei.

2/3 din salariații fiecărei societăți participă anual la câte o formare de calificare.

Formare axată în principal pe dezvoltarea competențelor legate de meserie.

Menținerea, timp de trei ani, a alocării anuale a sumei de 100 milioane de euro pentru formare.

Crearea unui fond de reciprocitate european al ENGIE, rezervat societăților din Grup aflate în dificultate financiară, dedicat acțiunilor de reconversie și beneficiind de un buget anual de 10 milioane de euro.

Crearea unei rețele numite „Școala tranziției energetice”.

2.1. O formare consolidată

Formarea este un instrument central în dezvoltarea competențelor tuturor salariaților, consolidându-le, pe de o parte, excelența profesională, și pregătindu-i, pe de altă parte, pentru nevoile viitoare de competențe.

O dată pe an, fiecare societate a Grupului își elaborează planul colectiv de formare pentru perimetrul său, cu indicatori cheie (exemplu: număr de acțiuni de formare, număr de persoane formate, număr de femei formate, teme ale acțiunilor de formare,...). Acest program este prezentat reprezentanților salariaților din societate și face obiectul unui dialog și al unei concertări cu aceștia.

Programul este elaborat pe baza interviului de dezvoltare realizat cel puțin o dată la trei ani cu fiecare salariat. Interviul de dezvoltare, altul decât interviul anual ce este axat pe analiza rezultatelor, este realizat de manager sau de RU. Acesta permite întocmirea unui bilanț al competențelor aplicate de salariat și identificarea aspirațiilor sale în materie de evoluție profesională. Interviul de dezvoltare trebuie să permită discutarea sau chiar convenirea unei orientări a carierei corespunzătoare dorințelor salariatului și nevoilor întreprinderii.

Dacă dorește, salariatul poate să fie asistat* de o persoană care să-l ajute la pregătirea interviului de dezvoltare, facilitând astfel dialogul cu managerul. În cazul în care între salariat și manager persistă o anumită dificultate, la cererea managerului sau a salariatului, RH-ul de proximitate poate fi implicat în găsirea unei soluții. Dacă salariatul dorește, poate fi asistat.

În cadrul ambiției sale în materie de politică de formare, ENGIE se angajează să asigure o formare de calificare *pentru cel puțin două treimi din salariați, în fiecare an, acest obiectiv fiind măsurat aferent perimetrului fiecărei societăți. Obiectivul va fi aplicat printr-o abordare de progres continuu, pe o perioadă de trei ani, și anume perioada 2016-2018. O formare de calificare este o formare care vizează un obiectiv profesional și permite dezvoltarea unor cunoștințe, dobândirea sau consolidarea unei noi competențe. Formările care fac parte din această categorie vor putea fi precizate de fiecare societate în momentul elaborării planului de formare.

Fiecare societate va avea grijă ca toți salariații să aibă acces la formare. În fiecare an, fiecare societate va identifica salariații care nu au urmat o formare de calificare în ultimii trei ani, pentru a analiza motivele acestei situații cu salariatul, care poate fi asistat. În cazul salariaților care lucrează pe posturi ce țin de „meseriile sensibile”, această analiză se va face în fiecare an.

Bugetul consacrat formării din perimetrul european va fi de 100 milioane de euro pe an, pentru anii 2016-2017-2018. În caz de variație semnificativă a efectivelor (+/- 5%), bugetul va fi adaptat în consecință.

Stagiile de formare realizate sunt axate în principal pe dezvoltarea competențelor legate de meserii (tehnice și suport), în vederea garantării menținerii excelenței profesionale a salariaților și anticipării nevoilor viitoare de competențe. Formarea la locul de muncă trebuie consolidată prin generalizarea demersurilor de tutorat / parteneriat / mentorat în vederea transmiterii competențelor.

2.2. Dispozitive specifice pentru salariații care lucrează în meserii sensibile

Salariații care ocupă posturi ce țin de meseriile „sensibile” beneficiază în fiecare an de un interviu de dezvoltare profesională care permite identificarea și implementarea acțiunilor de formare adaptate.

Se creează un fond de reciprocitate european al ENGIE, pentru susținerea societăților Grupului aflate în dificultate financiară, care trebuie să angajeze programe de reconversie și asistență în cadrul unor reorganizări. Obiectivul este să se asigure că toți salariații beneficiază de formări care le facilitează reconversia în cadrul Grupului. Bugetul anual al acestui fond este de 10 milioane de euro. El va putea fi eventual revizuit în funcție de nevoile exprimate de societăți.

Coordonarea acestui fond de reciprocitate intră în competența Comitetului de Conducere RH Grup. În cadrul comisiei de monitorizare a acordului se va realiza anual o monitorizare a utilizării acestui fond.

2.3. Crearea unei rețele numite „Școala tranziției energetice”

În prezent, există numeroase structuri de formare în cadrul Grupului:

- Energy Formare,
- Institutul pentru Meserii și Formare al Cofely Servicii,
- Școala Cofely Inéo,
- Institutul de Formare Răcire al Axima,
- Tractebel Engineering School,

- Școala Savelys,
- Arcenciel al M&S Franța,
- BELUX Formare,
- Centre de formare din Germania, Ungaria, Italia, România, Marea Britanie, Turcia, ...

Acestor diferite structuri li se adaugă, în cadrul Grupului, programe de formare care alternează perioadele de teorie cu cele de practică, precum Nuclear Trainee Program, Financial Boarding ...

Pentru a accelera dezvoltarea competențelor și a sprijini evoluțiile meseriilor sale, ENGIE a decis să regrupeze aceste diferite structuri de formare în cadrul unei rețele numite „Școala Tranziției Energetice”. Obiectivul este de a valorifica și dinamiza potențialul diferitelor școli și de a permite unui număr cât mai mare de oameni să beneficieze de ele.

Se creează un Comitet de Orientare a Școlii Tranziției Energetice, care are următoarele atribuții:

- să elaboreze catalogul cu programele de formare pe meserii pentru toate școlile din Grup
- să promoveze programele în cadrul diferitelor societăți din Grup
- să valorifice experiența și competențele în materie de formare pentru a le pune la dispoziția societăților din Grup care doresc să întreprindă acțiuni pe plan local
- să dea acestei rețele o orientare de „vitrină a excelenței profesionale a Grupului”
- să analizeze posibilitatea de a permite accesul unui public din afară (lucrători cu contract în alternanță, sub-contractanți, clienți,...)

Articolul 3. Organizarea unui dialog social pe BU cu privire la orientările strategice și consecințele acestora

Angajament:

Crearea unui spațiu de dialog social pe BU, care se adaugă spațiilor actuale de dialog social și nu pune sub semnul întrebării prerogativele acestora.

Dialogul social trebuie să se poată purta pe perimetrul cel mai potrivit din cadrul fiecărei BU, pentru a se face sistematic un bilanț al situației strategice, economice și sociale a acesteia. Acest dialog nu se substituie nici celui purtat în cadrul fiecărei întreprinderi, nici celui desfășurat în baza acordului privind Comitetul European de Întreprindere (reuniuni plene ale CEÎ, Secretariat, Grupuri de lucru permanente).

Grupul își reafirmă atașamentul față de respectarea prerogativelor diferitelor foruri de reprezentare a personalului. Principiul unui dialog pe BU urmărește să permită un schimb de opinii cu privire la strategie și consecințele acesteia.

Este vorba de prezentarea, cel puțin o dată pe an, a orientărilor strategice ale BU și consecințelor acestora asupra locurilor de muncă și meseriilor. BU-urile care cuprind mai multe țări vor putea, în concertare, să organizeze acest dialog pe țări, în cazul în care o astfel de abordare se dovedește mai relevantă ținând seama de mizele specifice fiecărui teritoriu geografic.

Titlul 2: Garanții sociale colective

Angajamente:

ENGIE va căuta sistematic să mențină garanțiile sociale colective, cu prilejul tuturor transformărilor sale de organizare.

ENGIE se angajează să realizeze sistematic un diagnostic social, împreună cu reprezentanții salariaților, cu prilejul oricărui proiect de transformare a organizării sale.

Pe baza diagnosticului social discutat cu reprezentanții salariaților, ENGIE se angajează să demareze negocieri pe marginea garanțiilor sociale colective ale salariaților vizati.

Transformările Grupului fac parte integrantă din viața sa economică și socială. Fiind din ce în ce mai rapide, aceste evoluții trebuie însoțite de o formă de sprijin și securizate, pentru a fi percepute ca perioade de tranziție profesională, aducătoare, totodată, de oportunități de dezvoltare.

Reorganizările și transformările pe care ENGIE trebuie să le întreprindă nu sunt motivate de urmărirea unui „dumping social”, ci de perenitatea întreprinderii și, deci, a locurilor sale de muncă, în cele mai bune condiții sociale posibile. ENGIE se angajează, deci, să caute sistematic să mențină garanțiile sociale colective, cu prilejul transformărilor sale de organizare.

În cadrul oricărui proiect de transformare a organizării, trebuie, deci, urmărite cele mai bune garanții sociale posibile. În acest sens, trebuie demarate negocieri între reprezentanții entităților vizate și reprezentanții salariaților pe baza diagnosticului social și cu respectarea dispozițiilor prevăzute de legislația și/sau practicile locale. În cazul în care aceste dispoziții nu prevăd o astfel de negociere, planul de acțiuni trebuie să facă obiectul unei concertări cu reprezentanții salariaților.

Un dialog social transparent și prealabil transformărilor va permite o mai ușoară implementare a acestora, în cadrul adaptării și dezvoltării Grupului.

Părțile reamintesc faptul că, potrivit dispozițiilor directivei europene privind transferul de întreprindere, drepturile și obligațiile definite în contractul de muncă sunt transferate de la fostul la viitorul angajator.

Articolul 4. Diagnosticul social

Cât mai devreme înainte de un proiect de schimbare de organizare, se realizează un diagnostic social care este discutat cu partenerii sociali din societatea sau societățile vizate.

Diagnosticul, care include motivele ce stau la baza proiectului (contextul economic, concurențial, evoluția nevoilor în materie de meserii și competențe,...), descrie consecințele acestuia pentru salariații vizati. El se află în centrul dialogului social și precede implementarea noii organizări. Diagnosticul social integrează dispozițiile prevăzute în acordul european privind îmbunătățirea calității vieții la locul de muncă.

Pentru realizarea diagnosticului social, respectivele societăți vor crea o echipă pluridisciplinară, alcătuită din reprezentanți ai salariaților și membri ai întreprinderii cu experiență pe subiecte din domeniile financiar, resurse umane, medicina muncii, relații sociale,.... Reprezentanții salariaților pot, totodată, să beneficieze de asistența unui expert extern.

Diagnosticul social permite:

- realizarea unei comparații complete a garanțiilor sociale colective pe următoarele teme: remunerație, asigurări complementare colective – sănătate – pensii, program și norme de lucru, spațiul de lucru, evoluția previzională a locurilor de muncă și a competențelor, organizarea dialogului social.
- descrierea diferențelor existente în materie de garanții sociale colective între entitatea de origine și entitatea de primire.

Contractele colective, acordurile de întreprindere și uzanțele în vigoare, aplicabile în cadrul entității sau entităților vizate, sunt aduse la cunoștința membrilor echipei responsabile de realizarea diagnosticului.

Pe baza diagnosticului social și a comparației rezultate, se vor demara sistematic negocieri cu reprezentanții salariaților în vederea ajungerii la un acord privind elaborarea măsurilor menite să compenseze impactul asupra garanțiilor sociale colective.

În vederea realizării unei transformări însoțite de o formă de sprijin și securizate, diagnosticul social finalizat este comunicat salariaților vizati.

Punerea în aplicare a acordului și/sau a planului de acțiuni face obiectul unei monitorizări, la nivelul societăților vizate, de către un comitet paritar, alcătuit din reprezentanți ai salariaților din entitățile vizate. Comitetul de monitorizare contribuie la securizarea salariaților afectați, care îi pot aduce la cunoștință dificultățile sau impacturile nesoluționate sau neidentificate în cadrul diagnosticului social.

Titlul 3: Măsuri de asistență pentru parcursul profesional și mobilitate

Angajamente:

Mobilitatea internă privilegiată în raport cu recrutarea externă.

O recunoaștere, prin remunerare, a mobilității la inițiativa salariatului.

Stimulente pentru mobilitate.

Grupul pune mobilitatea profesională în centrul proiectului său, deoarece aceasta permite concilierea dintre nevoile entităților și aspirațiile salariaților. Ea constituie, alături de formare, unul din cei doi piloni care permit dezvoltarea angajabilității salariaților.

Ea pune în valoare talentele existente pe plan intern, pentru a răspunde nevoilor de competențe din societăți, ceea ce favorizează locurile de muncă din Grup.

Articolul 5. Mobilitatea aleasă în cadrul evoluției profesionale

5.1. O mai bună promovare a ofertelor de locuri de muncă interne și a instrumentelor de mobilitate

Părțile semnatare convin că mobilitatea la inițiativa salariaților trebuie să fie sursă de dezvoltare profesională și de recunoaștere.

Mobilitatea în intern trebuie să fie sistematic prioritară în fața recrutării externe. În acest sens, orice căutare de candidat(ă) trebuie să facă în prealabil obiectul unei comunicări exclusiv pe plan intern de cel puțin trei săptămâni, înaintea oricărei publicări externe, și cât se poate de mult înainte de manifestarea nevoii. Toți candidații trebuie informați în cel mai scurt timp de modul cum s-a dat curs candidaturii lor, inclusiv atunci când aceasta nu a fost selectată.

În acest context, salariații au la dispoziție, prin intranet sau extranet, un instrument unic de publicare a ofertelor interne de locuri de muncă. Grupul se angajează să aducă sistematic la cunoștința salariaților mijloacele prin care au acces la aceste oferte și să caute să îmbunătățească permanent acest instrument, în privința accesibilității și utilizării lui, în mod deosebit pentru salariații care nu au acces sistematic la intranet-ul Grupului (ca exemplu de inițiativă, se poate pune la dispoziția salariaților, cât mai aproape de locul lor de muncă, un calculator conectat la rețea).

5.2. O condiție a reușitei: pregătirea și sprijinirea mobilității

Salariatul este primul actor al dezvoltării sale profesionale. Demersul de elaborare a unui proiect profesional presupune exprimarea dorințelor de evoluție și dezvoltare ale salariatului, cu prilejul interviului de dezvoltare profesională. Totodată, este important ca salariatul să accepte să participe la acțiuni de profesionalizare.

Managerul sprijină dezvoltarea profesională a salariaților săi și contribuie la ea. Coordonarea echipelor și dezvoltarea competențelor sunt atribuții esențiale ale managementului, care beneficiază de formarea necesară și de mijloacele corespunzătoare pentru a-și îndeplini această responsabilitate. Pentru a îndruma salariatul cu privire la evoluția sa profesională, managerul va putea, de asemenea, să fie sprijinit în acest demers de RH de proximitate sau de orice resursă pusă la dispoziție de întreprindere.

RH trebuie, de asemenea, să sprijine și să îndrume salariatul și să-i pună la dispoziție instrumentele necesare pentru dezvoltarea competențelor sale.

ENGIE se angajează ca în fiecare entitate să existe și să fie cunoscut un referent RH [Resurse Umane] responsabil de mobilitate. Acestuia îi revine sarcina de a le oferi îndrumarea și instrumentele necesare salariaților care se gândesc la mobilitatea lor.

Reprezentanții salariaților sunt, de asemenea, interlocutori cărora salariații li se pot adresa pentru a primi sfaturi în materie de evoluție profesională.

5.3. Crearea condițiilor pentru facilitarea mobilității la inițiativa salariaților

În caz de mobilitate geografică, ENGIE se angajează:

- să suporte cheltuielile cu mutarea domiciliului, necesară în urma preluării unui nou post,
- să asiste salariatul în mod personalizat, printr-o serie de servicii (de exemplu: sprijin pentru găsirea unei noi locuințe, asistență la căutarea unui loc de muncă pentru soț/soție, sprijin pentru înscrierea la școală).

Orice mobilitate profesională la inițiativa salariatului, fie funcțională, fie geografică, trebuie valorizată și însoțită de o evoluție a remunerației de bază.

Părțile semnatare împărtășesc dorința de a dinamiza procesele de mobilitate geografică la inițiativa salariatului. Ca atare, convin să pună în aplicare, în mod experimental, pe o perioadă de doi ani, următorul mecanism:

- Orice mobilitate voluntară care duce la mutarea domiciliului salariatului face obiectul acordării unei prime echivalente cu salariul brut pe o lună.
- Prima este plătită de entitatea de primire în primele trei luni de la data intrării în funcție pe noul post.
- Prima nu va fi datorată în caz de mobilitate geografică la inițiativa salariatului intervenită la mai puțin de 3 ani de la precedentă mobilitate geografică voluntară.
- Această primă reprezintă un minim aplicabil care va putea fi înlocuit cu măsuri contractuale sau cu un acord colectiv sau individual, mai favorabile.

La finalul acestei perioade experimentale de doi ani se va face un bilanț, pentru a se măsura eficiența mecanismului din perspectiva creșterii numărului de procese de mobilitate geografică la inițiativa salariatului.

În cazul în care comitetul de monitorizare va constata că respectiva măsură este ineficientă, aceasta nu va mai fi aplicată.

În cazul în care participarea, la inițiativa salariatului, la o formare validată cu managementul în cadrul unei modificări a meseriei presupune pentru salariat cheltuieli excepționale, societatea îi va acorda acestuia o indemnizație care acoperă cheltuielile reale suportate (de exemplu: deplasare, cazare, supravegherea copiilor, ...), potrivit unui mecanism (sumă și modalități) negociat în fiecare societate. Acest subiect va trebui să fi făcut obiectul unei negocieri până la sfârșitul anului 2016; măsurile negociate pe plan local aplicându-se retroactiv la data semnării prezentului acord.

În cazul întâmpinării unor dificultăți la ocuparea unor posturi (competențe rare, bazin de muncă mai puțin atractiv sau foarte concurențial), societățile sunt încurajate în mod deosebit să instituie mecanisme financiare, care pot lua, de exemplu, forma unor prime pe mai mulți ani.

În plus, salariatul va beneficia sistematic de măsuri de asistență pentru preluarea unui nou post. Managerul va acorda o atenție deosebită fazei de primire și integrare în noua structură. Entitățile sunt încurajate să instituie un dispozitiv de integrare și de monitorizare a noilor sosiți, inclusiv prin acțiuni de formare, de tutorat sau de mentorat.

Aceste dispoziții reprezintă un minim aplicabil în toate țările europene și vor putea fi completate de societăți.

Articolul 6. Mobilitatea organizațională, adică aceea legată de o modificare a organizării

6.1. Măsuri de asistență personalizată

Fiecare salariat vizat de o mobilitate organizațională este asistat de filiera RH, în vederea identificării tipurilor de posturi care corespund profilului său, dorințelor sale de evoluție și eventualelor sale constrângeri personale.

Salariatul trebuie, firește, să fie un actor pe deplin implicat în căutarea de posturi, fiind sprijinit în acest demers de un referent RH. Rolul acestuia constă în special în a-l ajuta să identifice posturi care să corespundă proiectului său profesional, să-l pregătească pentru interviuri și să asigure monitorizarea situației.

Pentru a sprijini mobilitatea organizațională a salariatului, entitatea de origine se va putea folosi de mai multe pârghii:

- un plan de formare care permite adaptarea competențelor salariatului la un nou post și este finanțat de entitatea sa de origine. Planul de formare poate presupune acțiuni de profesionalizare sau adaptare (ex.: schimbarea filierei funcționale, a societății ...),
- organizarea unei perioade de integrare în entitatea vizată, de o durată suficient de mare, pentru a descoperi o nouă meserie sau un nou mediu de lucru, în ideea sprijinirii salariatului în alegerea sa.

6.2. Crearea condițiilor pentru securizarea mobilității organizaționale

Pentru a înlesni mobilitatea organizațională geografică, ENGIE se angajează:

- să suporte cheltuielile inerente mutării domiciliului, atunci când acest lucru este necesar pentru preluarea unui nou post,
- să asiste salariatul în mod personalizat, printr-o serie de servicii (de exemplu: sprijin pentru găsirea unei noi locuințe, asistență la căutarea unui loc de muncă pentru soț/soție, sprijin pentru înscrierea la școală).

Seria de servicii și cheltuielile legate de mobilitate suportate vor putea fi definite în cadrul unei negocieri realizate la nivel local între Conducere și reprezentanții salariaților.

ENGIE se angajează să facă totul pentru a înlesni redobândirea unui loc de muncă de către salariați. În cazul desființării unui post, angajatorul salariatului se angajează să identifice cel puțin trei posturi care corespund profilului său în cadrul Grupului. Rezultatele acestei căutări sunt aduse la cunoștința salariatului care se poate astfel pronunța asupra selecției. Acest demers are ca obiectiv de a face cel puțin o propunere fermă de post care să fie cea mai apropiată cu putință de profilul și aspirațiile salariatului. În cazul în care procesul de re poziționare nu reușește, se va organiza o concertare între management, salariat și reprezentanții salariaților.

Salariatul va beneficia sistematic de asistență la preluarea noului post și de formările necesare. Managerul care îl primește pe salariat va trebui să acorde o atenție specială fazei de primire și integrare în noua structură. Entitățile sunt invitate în mod deosebit să instituie un dispozitiv de integrare și monitorizare pentru noii sosiți, care să includă o puternică sensibilizare a managerilor.

La șase luni de la preluarea postului se organizează un interviu menit să permită realizarea unui bilanț global și identificarea, dacă este cazul, a formărilor suplimentare necesare.

În cazul mobilității organizaționale, cu excepția opțiunii salariatului legată de anumite împrejurări extraordinare, salariul fix anual brut al salariatului repositionat trebuie menținut.

Totodată, în momentul repositionării, salariatului i se va plăti o primă echivalentă cu salariul brut pe o lună. Acest mecanism constituie o bază minimă, care va putea fi înlocuită cu măsuri contractuale sau cu un acord colectiv sau individual mai favorabil.

Prima se va aplica în cazul oricărui tip de mobilitate, fie geografică, fie funcțională, și are pentru salariat cel puțin una din următoarele consecințe:

- Mobilitate geografică pentru care este necesară mutarea domiciliului
- Schimbarea categoriei de meserii
- Formare pentru preluarea postului cu o durată minimă de 2 săptămâni
- Schimbarea societății angajatoare

Aceste dispoziții reprezintă un minim aplicabil în toate țările europene și vor putea fi completate de societăți.

Titlul 4: Modalități de implementare și monitorizare a acordului

Articolul 7. Sfera de aplicare a acordului

Prezentul acord se aplică tuturor filialelor integrate global în perimetrul de consolidare al ENGIE sau deținute cu o participație de peste 50%, sub rezerva respectării criteriului de influență dominantă, în Uniunea Europeană și AELS (Asociația Europeană a Liberului Schimb).

De asemenea, va fi difuzat în filialele din țările candidate la aderarea la Uniunea Europeană, care vor trebui să respecte aceste dispoziții în momentul integrării lor în Uniunea Europeană. Totuși, la cererea unei organizații sindicale din întreprindere, se va organiza o întrunire cu Conducerea întreprinderii, pentru a se discuta despre eventuala aplicare voluntară a prezentului acord.

ENGIE le va propune filialelor neconsolidate în cadrul cărora Grupul deține totuși o participație preponderentă din capital, să demareze negocieri în vederea extinderii prezentului acord.

Articolul 8. Angajamentele părților semnatare în materie de comunicare și aplicare

Încă de la semnarea acordului, se va realiza o comunicare comună a conducerii ENGIE și a federațiilor sindicale europene semnatare, iar aceasta va fi difuzată tuturor salariaților.

Conducerea ENGIE are grijă ca prezentul acord să fie comunicat părților implicate din Grup:

- cadrelor sale de conducere și managerilor, pentru a-i mobiliza în privința mijloacelor manageriale de angajabilitate și formare. Totodată, managerii va trebui să prezinte acordul în fața echipelor lor și a forurilor sociale pe care le coordonează,
- tuturor salariaților săi, fiecare fiind actorul propriei angajabilități și al propriului proiect profesional. Comunicarea va fi asigurată în toate limbile necesare,
- filierelor sale de resurse umane, în calitatea lor de consultanți și structură de sprijin pentru manageri în exercitarea rolurilor lor de conducere,
- reprezentanților salariaților săi, în calitatea lor de actori ai dialogului social.

Părțile convin că semnarea acordului și organizațiile sindicale afiliate susțin implementarea acordului. Până la semnarea definitivă a prezentului acord, părțile se vor întâlni pentru a stabili modalitățile în care vor comunica simultan, pe de o parte, federațiile sindicale europene și, pe de altă parte, Direcția Generală, cu privire la ambiția și conținutul acordului.

Organizațiile sindicale locale se vor adresa membrilor lor și personalului în baza procedurilor obișnuite, inclusiv în materie de ședințe de informare și acces la spațiile Grupului.

Conducerile societăților vor înlesni demersurile de comunicare ale organizațiilor sindicale.

Fiecare Direcție de BU se angajează să se asigure că prezentul acord se aplică în perimetrul său, sub forma adaptată contextului său. Dacă se semnează un acord local pentru completarea dispozitivelor din prezentul acord, conducerea BU va transmite spre informare respectivul acord local semnatărilor prezentului acord. Direcția RH [Resurse Umane] a Grupului va avea grijă ca această aplicare să fie efectivă printr-un dialog social constructiv purtat în toate BU-urile și societățile.

În acest sens, se vor pune la dispoziția managementului și a reprezentanților salariaților suporturi de comunicare care să-i sprijine în implementarea acordului. De asemenea, se vor realiza formări adresate managerilor, RH și reprezentanților salariaților, mai ales pe teme privind GPEC sau interviul de dezvoltare. Aceste suporturi de formare vor putea fi utilizate și de reprezentanții salariaților.

Mai mult, pentru a favoriza aplicarea acordului, în cel mai scurt timp de la semnarea sa, se va organiza un seminar european de lansare, în coordonare cu federațiile sindicale europene. La seminar vor participa parteneri sociali, managementul și reprezentanți ai filierelor de resurse umane.

Articolul 9. Clauză de non-regres

Prezentul acord nu poate în niciun caz constitui motiv de reducere a obligațiilor prevăzute deja de legislațiile naționale, europene și/sau contractele colective locale și acordurile colective.

Articolul 10. Intrarea în vigoare și durata acordului

Prezentul acord va intra în vigoare în ziua semnării sale. Se încheie pe durată nedeterminată.

Articolul 11. Monitorizarea prezentului acord

Acordul reflectă o ambiție socială puternică la nivelul perimetrului european. El face obiectul unei monitorizări sistematice, menite să se asigure de implementarea sa efectivă și de atingerea obiectivelor sale.

În acest sens, se creează un comitet de monitorizare alcătuit din 17 membri (în afara reprezentanților Conducerii), printre care se numără federațiile sindicale europene semnatare și secretarul CEÎ. Alcătuirea comitetului de monitorizare presupune, pe cât se poate, un număr echilibrat de bărbați și femei. Membrii sunt desemnați de federațiile sindicale europene semnatare ale prezentului acord, la propunerea organizațiilor sindicale din diferitele țări.

Comitetul de monitorizare se întrunește o dată pe an. În 2016, prima ședință va avea loc în termen de trei luni de la semnarea acordului, pentru a se stabili modalitățile de monitorizare și mai ales indicatorii. În vederea favorizării dinamicii de implementare a acordului, o a doua ședință va avea loc în ultimul trimestru din 2016. În același scop, în 2017 vor avea loc două ședințe. Cu prilejul celei de-a doua ședințe din 2017, se va face un bilanț al activității Comitetului, în vederea adaptării indicatorilor de monitorizare. Începând din 2018, Comitetul se va întruni cu o frecvență anuală.

Anual, comitetului de monitorizare i se va adresa în special raportul anual al comitetului de orientare a școlii tranziției energetice.

În caz de sesizare a unei încălcări (nerespectarea acordului și a aplicării lui) și dacă procesul local de discuții nu a dus la o soluționare, dosarul poate fi prezentat Federațiilor europene sau conducerii Grupului, însoțit de toate documentele necesare referitoare la respectiva sesizare. Părților semnatare ale acordului le revine sarcina de a organiza o concertare între conducerea locală și reprezentanții salariaților.

De asemenea, o monitorizare a implementării acordului se va face anual în fiecare societate, împreună cu partenerii sociali, încă din 2016. Această monitorizare din cadrul fiecărei societăți se realizează pornind de la indicatorii definiți de Comitetul European de Monitorizare și, eventual, completați.

Comitetul European de Întreprindere, prin intermediul Secretariatului, este informat cu regularitate în privința monitorizării prezentului acord.

Articolul 12. Interpretarea și revizuirea acordului

Prezentul acord va fi tradus în limbile de pe perimetrul de aplicare a lui. Părțile semnatare convin că doar versiunea redactată în limba franceză (versiunea semnată) este cea considerată autentică în relația dintre ele.

Problemele de interpretare referitoare la prezentul acord intră în competența comisiei de monitorizare a acordului prevăzută de articolul 11.

Părțile semnatare vor putea revizui prezentul acord cu respectarea unui preaviz de 3 luni și cu invitarea unui grup special de negociere desemnat de federațiile sindicale europene semnatare.

Articolul 13. Depunerea acordului

Prezentul acord va fi depus la Direcția Regională pentru Întreprinderi, Concurență, Consum, Muncă și Locuri de muncă (DIRECCTE), în circumscripția căreia se află sediul social al ENGIE SA.

De asemenea, un exemplar va fi depus la grefa Consiliului de soluționare a conflictelor de muncă, în circumscripția căruia se află sediul social al ENGIE SA.

Data XX/XX/2016

Pentru ENGIE și filialele sale care îndeplinesc condițiile prevăzute de articolul 7 al acordului:

Președinte:

Gérard MESTRALLET

Și cele trei federații sindicale europene, legal împuternicite de membrii lor:

EPSU

FETBB

IndustriAll Europe

NUME Prenume

NUME Prenume

NUME Prenume

Au participat la ședințele de negociere în calitate de membri ai Grupului Special de Negociere:

Arrufat José Luis (Spania), Bassi Stefano (Italia), Buttazzoni Eric (Franța), Chastan Patricia (Franța), Glevan Daniel (România), Gouvaze Gildas (Franța), Hearnden Philip (UK), Hayward Jonathan (UK), Kerkach Mustapha (Belgia), Koumbounis Constantino (Belgia), Larribaud Bernard (Franța), Lasnier Confolant Patrick (Franța), Ledoux Yves (Franța), Leibecke Gaby (Germania), Leopold Thomas (Germania), Michel Didier (Franța), Mouton Jacques (Franța), Payan Yvan (Franța), Pirotton Jean Marc (Belgia), Prigent Arnaud (Franța), Rouchouse Jacky (Franța), Textoris Robert (Franța), Van Passen Robert (Belgia), Willems Ton (Olanda), Sampietro Yves (Franța)

ANEXA 1: Glosar

Angajabilitate:

Potrivit Organizației internaționale a Muncii (OIM), angajabilitatea este „aptitudinea fiecăruia de a găsi și păstra un loc de muncă, de a face progrese la locul de muncă și de a se adapta schimbării de-a lungul întregii vieți profesionale”.

În prezentul acord, prin angajabilitate se înțelege posibilitatea acordată fiecărui salariat al Grupului de a face progrese la locul său de muncă, de a-și dezvolta competențele și de a se adapta schimbării de-a lungul întregii sale vieți profesionale, în special cu ajutorul formării și al mobilității profesionale.

Asistarea salariatului:

Posibilitatea acordată salariatului care dorește acest lucru, de a fi însoțit de un coleg sau de un reprezentant al personalului ori reprezentant sindical din societatea sa.

Concertare:

Reuniune de discuții și dialog între reprezentanți ai societății și reprezentanți ai personalului sau reprezentanți sindicali, conform legislației naționale în vigoare. Concertarea trebuie să permită fiecărei părți să se exprime în cadrul unui dialog social deschis și constructiv.

Dialog social:

Potrivit Comisiei Europene, dialogul social cuprinde discuțiile, consultările, negocierile și acțiunile comune realizate de reprezentanții conducerii și reprezentanții salariaților.

Formare de calificare:

Este vorba de o formare cu caracter profesional, care permite dezvoltarea cunoștințelor sau dobândirea de noi competențe.

Meserii sensibile:

O meserie sensibilă este o meserie care trece sau va trece printr-o scădere semnificativă de activitate și, deci, de efective, sau căreia i se vor impune modificări importante și structurale de competențe, care necesită o reconversie a salariaților.

Reprezentanți ai salariaților:

Toți reprezentanții personalului și reprezentanții sindicali din întreprindere.