

Accord relatif à la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

PREAMBULE - Contexte et enjeux de la démarche GPEC au sein de GDF SUEZ ENERGIE SERVICES/COFELY

GDF SUEZ ES/COFELY a la volonté de renforcer sa capacité à structurer une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en s'appuyant sur les principes suivants :

- Anticiper l'évolution des emplois et des métiers en lien avec les enjeux et la stratégie de l'entreprise
- Renforcer le dispositif de développement des compétences et des carrières de l'ensemble des salariés

Ces deux axes constituent des enjeux majeurs de la politique de développement des ressources humaines de GDF ES/COFELY.

GDF SUEZ ES/COFELY entend s'appuyer sur l'accord GDF SUEZ relatif à la « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » signé le 23 février 2010 qui définit des principes et des outils permettant la mise en œuvre d'une démarche de GPEC au sein des entités du Groupe.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de l'entreprise souhaitent s'inscrire dans ce cadre pour décliner et compléter cet accord en l'adaptant au contexte et à l'évolution de GDF SUEZ ES/COFELY et de ses métiers.

GDF SUEZ ES/COFELY entend affirmer que la GPEC relève d'une responsabilité et d'une connaissance partagées des acteurs de l'entreprise :

- La Direction de l'entreprise, à travers sa filière Ressources Humaines, garante de la mise en œuvre d'une démarche d'anticipation et de développement des compétences pour assurer la compétitivité et renforcer l'employabilité des salariés
- Les Instances Représentatives du Personnel, parties prenantes du dialogue social sur les problématiques d'emploi
- Les salariés, premiers acteurs de leur évolution de carrière
- Les managers, responsables du développement des compétences à travers l'accompagnement de leurs salariés

Ainsi, dans un environnement en rapide évolution et dans un contexte de marché impliquant des adaptations nécessaires, les parties signataires affirment leur volonté de mettre en œuvre des actions d'anticipation et de prévention visant à réduire les écarts entre les besoins et les

ressources humaines de l'entreprise et prendre en compte l'évolution de l'emploi, des carrières et l'employabilité des salariés.

Les partenaires sociaux affirment que la formation professionnelle est une composante essentielle du déroulement de carrière des salariés et de leur employabilité et partagent la conviction que la politique formation de Cofely, par son investissement, place le développement et l'épanouissement de ses salariés au centre de ses actions.

Les parties signataires affirment par ailleurs que ces démarches doivent favoriser l'égalité professionnelle et la diversité dans l'entreprise.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des entités de GDF SUEZ Energie Services SA (GDF SUEZ ES/COFELY).

Les filiales engagées dans un processus de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences peuvent s'appuyer sur tout ou partie des présentes dispositions en adhérant le cas échéant par voie d'accord.

ARTICLE 2 : CADRE D'INFORMATION ET D'ANALYSE DE L'EMPLOI

2.1 Rôle du Comité Central d'Entreprise

Tous les ans, le Comité Central d'Entreprise est informé sur la stratégie et la situation générale de l'entreprise.

Cette information porte notamment sur l'évolution économique et financière, le positionnement sur le marché, la situation vis-à-vis de la concurrence, l'évolution des marchés et de la réglementation, les évolutions technologiques, les évolutions relatives à l'organisation de l'entreprise, ses choix stratégiques de développement et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

Conformément aux dispositions légales, le Comité Central d'Entreprise est également informé chaque année sur l'évolution des emplois et des qualifications dans l'entreprise.

En cas d'évènements structurels ayant des conséquences significatives prévisibles sur l'emploi à l'échelle nationale, le Comité Central d'Entreprise est réuni dans le respect des dispositions légales afin d'analyser et d'étudier les effets et les impacts des mesures à mettre en œuvre.

Les membres du Comité Central d'Entreprise sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations mentionnées comme confidentielles par la Direction.

2.2 Rôle des Comités d'Etablissement

Tous les ans, chaque Comité d'Etablissement est informé, d'une part, sur la situation générale de son périmètre et d'autre part, sur les éléments d'environnement susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi dans l'établissement.

Cette information porte notamment sur l'évolution économique et financière.

Conformément aux dispositions légales, le Comité d'Etablissement est également informé chaque année sur l'évolution des emplois et des qualifications.

En cas d'évènements structurels ayant des conséquences significatives prévisibles sur l'emploi à l'échelle de l'établissement, le Comité d'Etablissement est réuni dans le respect des dispositions légales afin d'analyser et d'étudier les effets et les impacts des mesures à mettre en œuvre.

En ce qui concerne l'établissement du Siège, les informations portent sur l'emploi dans les Directions qui le composent.

Les membres des Comités d'Etablissement sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations mentionnées comme confidentielles par la Direction.

2.3 Cadre de l'analyse des données sur l'emploi

Les instances en charge du suivi des questions relatives à l'emploi et la formation se dotent d'un cadre commun d'information et d'analyse. Elles voient leur champ élargi à l'information sur les outils mis en place dans le cadre de la GPEC.

Les instances concernées sont les commissions Emploi Formation de chaque Comité d'Etablissement et la Commission Emploi Formation du Comité Central d'Entreprise.

- La Commission Emploi Formation des Comités d'Etablissement

La commission Emploi Formation est chargée des travaux préparatoires du Comité d'Etablissement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Son rôle est ainsi étendu à :

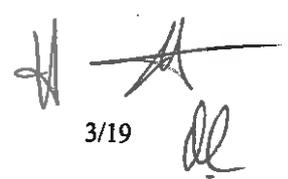
- l'identification des tendances en matière d'évolution des effectifs et de qualification et
- l'analyse des constats et des orientations de l'entreprise au titre de la veille sur l'évolution des métiers
- l'examen des conditions de mise en œuvre du traitement social dans les situations décrites à l'article 3.2 du présent accord

La Commission Emploi formation réalise, une fois par an (au printemps), une analyse des données relative l'emploi et à son évolution au niveau de l'Etablissement.

A ce titre, la Commission Emploi Formation de chaque Comité d'Etablissement est destinataire, avant la fin du premier semestre, des informations relatives à l'évolution de l'emploi et des qualifications de l'exercice écoulé.

La Commission analyse les données suivantes sur l'emploi :

- cartographie des effectifs au 31 décembre
- bilan des contrats précaires (CDD, Intérim) au 31 décembre
- pyramide des âges au 31 décembre



- pyramide des anciennetés au 31 décembre
- perspective d'évolution des effectifs
- axes d'évolution des compétences issus du plan prévisionnel de formation
- bilan de formation de l'exercice écoulé
- plan de formation de l'exercice en cours
- documentation nationale et outils de gestion RH COFELY
- bilan sur la mobilité fonctionnelle et géographique de l'exercice écoulé
- nombre de formations qualifiantes ou cursus diplômant engagé au cours de l'exercice écoulé

La commission est informée au fur et à mesure de l'avancement du guide des formations par filières, en cours d'élaboration au sein de l'IMF.

Un membre de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement est invité à l'occasion de la réunion spécifique de la Commission Emploi Formation, sur ces travaux.

La synthèse des travaux et des échanges issus de la Commission Emploi Formation du Comité d'Etablissement est portée à la connaissance des membres du Comité d'Etablissement.

Un crédit de 4 heures par exercice est alloué au rapporteur de cette commission.

• La Commission Emploi Formation du Comité Central d'Entreprise

La Commission Emploi Formation du Comité Central est réunie spécifiquement chaque année, avant la fin du premier semestre, afin de prendre connaissance :

- des informations relatives à l'évolution de l'emploi et des qualifications de l'exercice écoulé
- de la synthèse des travaux et des échanges réalisés en comités d'établissement.

Un membre de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise est invité à participer à cette réunion.

ARTICLE 3 : ANALYSE DE L'EVOLUTION DE L'EMPLOI

3.1 Veille sur l'évolution des métiers

GDF SUEZ ES/COFELY entend engager une veille sur l'évolution de ses métiers axée en particulier sur les métiers stratégiques et sensibles en lien avec les enjeux et les évolutions engagées au sein de l'entreprise.

La veille porte notamment sur les métiers à évolution quantitative significative, les métiers stratégiques, les métiers en tension, les métiers à évolution significative de compétences et les métiers fragilisés.

La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise assure la veille relative à l'évolution des emplois et des compétences.

Les données relatives à cette veille sont restituées aux Commissions Emplois Formation pour une analyse et un échange sur les constats et les orientations projetées.

Ces constats sont pris en compte dans le cadre de la politique de formation et recrutement de l'entreprise. Ils sont intégrés, le cas échéant, dans les plans de formation régionaux.

3.2 Information sur les risques de pertes de marché potentielles (cycle court)

Une fois par trimestre, le Comité d'Etablissement est informé de l'état des contrats de taille significative – y compris les contrats nationaux - arrivant à échéance dans les 3 mois (ou plus si l'information est connue)

En cas de risque important de perte fatale (partielle ou totale) ou de perte effective de contrat affectant l'emploi à l'échelle locale, le Comité d'Etablissement est informé des dispositions envisagées afin de limiter les impacts potentiels sur l'emploi

- repositionnement interne, identification des mobilités géographiques, échanges avec le client, etc....)
- gel des embauches, non reconduction des contrats d'intérim, détachement provisoire des salariés concernés sur des postes ouverts ou vacants, analyse de la sous-traitance etc.)

Ces dispositions qui sont étendues, le cas échéant au niveau de la Région, sont portées à la connaissance des Délégués du Personnel concernés à l'occasion de la réunion mensuelle.

3.3 Relations avec les autres entités de la Branche et du Groupe

Dans le cas d'une situation de perte de contrat ayant des conséquences importantes sur l'emploi à l'échelle locale, le Responsable des Ressources humaines de l'entité concernée

- se rapproche des entités, unités et filiales du Groupe présentes sur le bassin local concerné pour étudier les possibilités de repositionnement
- saisit les opportunités existantes au sein du Groupe sur le bassin local ou sur toute autre région en cas de demande de mobilité géographique identifiée.

Dans le même esprit, la DRH de l'entité concernée facilite l'accès aux offres d'emploi publiées sur l'outil Groupe et assure la diffusion de celles-ci auprès des salariés concernés.

Le Comité d'Etablissement est informé des démarches engagées.

ARTICLE 4 : POLITIQUE ALTERNANCE ET RELATIONS ECOLES

GDF SUEZ ES/COFELY se doit de préparer les compétences dont l'entreprise a besoin dans les prochaines années.

En termes de recrutement, GDF SUEZ ES/COFELY poursuit en particulier les efforts engagés en matière de politique d'alternance, en intégrant les orientations prises par le Groupe dans ce domaine tout en adaptant les volumes d'embauches aux besoins et aux perspectives identifiées.

Cette démarche soutenue, engagée depuis de nombreuses années, s'inscrit par ailleurs dans la politique du Groupe en matière de Responsabilité Sociale de l'Entreprise et contribue à l'effort porté par GDF SUEZ ENERGIE SERVICES/COFELY pour former des jeunes et leur permettre d'accéder au marché de l'emploi.

GDF SUEZ ES/COFELY favorise l'intégration des jeunes et nouveaux embauchés par des mesures facilitant leur accueil telles que le tutorat ou le parrainage ainsi que la prise en compte de la diversité dans la mise en œuvre de la politique Alternance.

GDF SUEZ ES/COFELY s'appuie à ce jour sur des établissements et des écoles assurant la formation des jeunes alternants à nos métiers.

Cette politique de relations écoles est renforcée par le biais d'une présence plus marquée dans les instances décisionnaires de ces organismes, par une plus grande sélectivité dans le choix des partenaires et par la prise en compte de l'adaptation des programmes aux besoins de l'entreprise.

Les établissements identifiés sont prioritaires dans l'affectation de la taxe d'apprentissage dont GDF SUEZ ENERGIE SERVICES/COFELY est redevable.

ARTICLE 5 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES CARRIERES

GDF SUEZ ENERGIE SERVICES/COFELY réaffirme son engagement pour accompagner les évolutions de carrières et développer les compétences, en prenant en compte les besoins de l'entreprise et les aspirations de ses salariés.

Le salarié doit être un acteur de son évolution de carrière.

Les outils de développement repris ci dessous sont au service du développement des compétences et de l'identification des évolutions de carrière.

La ligne managériale et les Responsables Ressources Humaines pilotent l'accompagnement des évolutions de carrière des salariés.

Lors de la réunion annuelle de la commission Emploi Formation, il est présenté une synthèse des promotions et changements de qualification professionnelle et des formations qualifiantes mises en œuvre.

5.1 Référentiels emploi/compétences et compétences du personnel technique

Tous les salariés et les managers ont accès au référentiel emploi/compétences et au référentiel de compétences du personnel technique de GDF SUEZ ES/COFELY.

Ces référentiels font partie intégrante du système de management de l'entreprise et sont régulièrement mis à jour.

Ces référentiels serviront, le cas échéant, aux échanges dans le cadre de l'exercice de l'entretien annuel.

5.2 Entretien annuel et accompagnement à l'évolution professionnelle

L'entretien annuel a notamment pour objectif de faire un point sur la période écoulée, définir les objectifs et les moyens associés pour la période à venir et identifier les souhaits :

- de formation et les actions de formation à mettre en œuvre
- d'évolution et les perspectives identifiées en lien avec la hiérarchie.

Chaque salarié de GDF SUEZ ES/COFELY réalise une fois par an un entretien avec son responsable hiérarchique dans le respect des modalités de mise en œuvre instituées dans l'entreprise.

La hiérarchie en charge de la réalisation des entretiens annuels est formée à la démarche et aux outils associés.

Tout salarié qui le souhaite a la possibilité de solliciter le Responsable des Ressources Humaines de son entité afin d'étudier les possibilités d'évolution et de mobilité fonctionnelle ou géographique.

Les actions de développement identifiées à l'issue de ces entretiens sont étudiées en relation avec la ligne hiérarchique afin de définir dans la durée, le cas échéant, les moyens d'accompagnement à mettre en œuvre (bilans de compétences, formation...) au regard des aspirations, des possibilités d'évolution et des besoins de l'entreprise.

5.3 Formation

L'entreprise a engagé depuis plusieurs années des moyens et des budgets significatifs pour mettre en œuvre des plans de formation répondant aux besoins en compétences des entités opérationnelles, à l'évolution des métiers et aux exigences de la réglementation.

GDF SUEZ ES/COFELY structure actuellement des programmes de formations internes pour maintenir l'employabilité et l'accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle.

L'institut des Métiers et de la Formation COFELY a ainsi vocation à proposer dans la durée des programmes de formation favorisant des parcours de progression et de sécurisation des parcours professionnels.

GDF SUEZ ES/COFELY favorise également l'accompagnement du développement des salariés dans leur parcours individuel, en s'appuyant notamment sur la mise en place des dispositifs complémentaires suivants :

- la Validation des Acquis de l'Expérience
- le Droit Individuel à la Formation
- les bilans de compétences individuels
- le Congé Individuel de Formation

Ces dispositifs sont étudiés et mis en œuvre en associant étroitement la ligne managériale et le Responsable Ressources Humaines de l'entité concernée.

L'entreprise veillera à ce que les salariés qui relèvent des plus basses qualifications ainsi que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation que l'ensemble des salariés.

5.4 Mobilité géographique et fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle et/ou géographique est une des conditions du développement des compétences et de carrière au sein de l'entreprise et du Groupe, et contribue à l'employabilité de tous les salariés.

La mise en œuvre de la mobilité implique tous les acteurs de l'entreprise :

- le manager accompagne le salarié dans son développement et sa mobilité en assurant la continuité de l'organisation. Il étudie toutes les demandes de mobilité de son équipe qui permettent également de développer le professionnalisme des salariés.
- le salarié, responsable et véritable acteur de sa carrière dispose de moyens pour s'informer, poser sa candidature et initier sa mobilité géographique ou fonctionnelle.
- les Responsables Ressources Humaines, facilitateurs de la mobilité, assurent la bonne coordination, l'anticipation et la communication des besoins ainsi que la mise en œuvre des mobilités qui y répondent.

La mise en œuvre de la politique mobilité de GDF SUEZ ES/COFELY s'appuie sur les principes définis au sein du Groupe :

- la priorité est donnée aux candidatures internes dans le processus de recrutement
- l'accès à l'information sur les métiers et les offres internes est garanti à l'ensemble des salariés au travers de la diffusion des annonces sur l'intranet complétée des bourses d'emploi diffusées localement. Par ailleurs, un dispositif d'accès aux offres d'emploi internes du groupe via son PC personnel, est garanti à tout salarié qui se sera préalablement inscrit sur « TALEO » en vue d'obtenir l'identifiant et le mot de passe nécessaire (cf. Annexe IV)
- tout salarié candidat à un poste en interne a un droit à la confidentialité jusqu'au premier entretien inclus
- les mesures d'accompagnement sont mises en œuvre en lien avec la hiérarchie et le Responsable des Ressources Humaines local pour développer les compétences nécessaires à la réalisation d'un projet de changement de poste
- les différentes mesures d'accompagnement (prise en charge du déménagement, frais d'installation et mesures complémentaires) sont portées à la connaissance de tout candidat à la mobilité géographique. Les mesures d'accompagnement en vigueur à ce jour, fixées par l'entreprise, sont annexées au présent accord.

En cas de mobilité fonctionnelle au sein de GDF SUEZ ES/COFELY sur un poste d'une autre filière, un suivi est assuré par la ligne managériale et le Responsable Ressources Humaines de l'entité concernée afin de s'assurer de la bonne adéquation au poste de travail et d'identifier, le cas échéant les moyens complémentaires à mettre en œuvre au titre de l'adaptation effective (formation, autres moyens d'accompagnement ...).

ARTICLE 6 : GESTION DES SENIORS

L'accord Groupe GDF SUEZ a défini un cadre afin de prendre en compte l'allongement de la durée de vie au travail et de mettre en œuvre des politiques adaptées aux enjeux de chaque entreprise.

GDF SUEZ ES/COFELY a engagé en 2011 son plan d'action et une démarche spécifique d'accompagnement pour la population des seniors.

C'est dans ce cadre qu'un vaste dispositif d'entretiens de seconde partie de carrière a été engagé au deuxième semestre 2011 et se poursuivra en 2012. Ce plan concerne potentiellement tous les salariés de plus de 45 ans ayant plus 5 ans d'ancienneté Groupe, une priorité ayant été fixée sur la tranche d'âge 50/55 ans.

Il est précisé que cette démarche d'entretiens a vocation à s'inscrire dans la durée.

GDF SUEZ ENERGIE SERVICES/COFELY s'engage à faire un point d'information chaque année, avant la fin du premier semestre, sur le taux de réalisation des entretiens de l'exercice écoulé, aux comités d'Etablissement et au Comité Central d'Entreprise.

ARTICLE 7 : PENIBILITE

La pénibilité est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Les facteurs de risques constitutifs de la pénibilité étant liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, les signataires affirment que la GPEC est à même de répondre aux problématiques de la pénibilité, et en particulier, à travers la préparation de réaffectation de salariés exposés.

ARTICLE 8 : SUBSTITUTION

Les dispositions du présent accord ont vocation à se substituer à l'ensemble des règles établies en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau national et/ou régional, tant par voie conventionnelle, que par décision unilatérale, que par voie d'usage.

ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2012. Il pourra être revu à la demande de la partie la plus diligente tous les trois ans.

ARTICLE 10 : DENONCIATION

Si l'une ou l'autre des parties décide de dénoncer le présent accord, un délai de préavis de 12 mois devra être respecté.
La dénonciation devra être effectuée dans les formes.

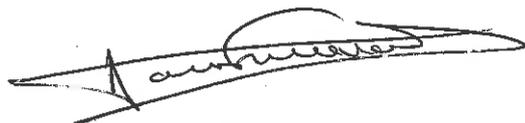
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales.

Fait à la Défense, le 22 mars 2012

La Direction
Nicolas LÉFEBURE



CFDT
Thierry VANESTRENVORD



CGT- FO
Yvan PAYAN

CGT
Claude CHARPILLE

CFE-CGC
Gérard BERTRAND



ANNEXE 1 : Lexique GPEC
ANNEXE 2 : Schéma indicatif de fonctionnement des comités et des commissions
ANNEXE 3 : Mesures d'accompagnement des mobilités géographiques
ANNEXE 4 : Accès à l'espace mobilité interne sur le site internet www.gdfsuez.com

ACCORD GPEC : ANNEXE I

LEXIQUE

Bilan de compétences

Démarche d'évaluation permettant à un salarié d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir ou de faire émerger un projet professionnel et/ou personnel. Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative du salarié.

Compétence

Somme des savoir-faire professionnels observables (savoir, savoir-faire et savoir-être) qui, alliés à de l'expérience, permettent au salarié de produire les résultats attendus dans la fonction.

Diversité (Politique de)

Engagement de l'entreprise visant à mieux refléter dans ses effectifs la diversité de la population notamment en matière de recrutement, formation et gestion des carrières.

Droit individuel à la Formation (DIF)

Dispositif légal qui permet au salarié remplissant les conditions d'ancienneté d'acquérir un nombre d'heures de formation par an, utilisables à son initiative avec accord de l'employeur

Egalité professionnelle H/F

L'égalité entre les femmes et les hommes repose sur la lutte contre les discriminations propre à réaliser l'égalité des chances et de traitement, d'une part, et le fait de favoriser la mixité comme source de richesse pour l'entreprise, d'autre part.

Emploi-type

Ensemble de postes de travail semblables ou voisins pouvant être traités globalement

Employabilité

- Capacité d'un salarié à se maintenir en état de conserver son emploi ou à trouver un emploi dans sa fonction ou dans une autre fonction
- Attractivité d'une personne sur le marché du travail

Entretien de seconde partie de carrière

Entretien, dédié au salarié de plus de 45 ans, destiné à faire le point avec son employeur sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise

E-Recruiting (ex-Taleo)

Outil de sourcing commun, utilisé et déployé dans le groupe GDF SUEZ. Il accompagne l'ensemble du processus de recrutement (optimisation de la prospection, suivi des candidats,...) et permet un reporting précis.

Filière professionnelle

Une filière professionnelle est un regroupement de métiers qui participent à la même activité de l'entreprise et qui font appel à des compétences de même nature.

GPEC

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

- Sur le plan collectif, il s'agit d'intégrer les ressources humaines comme une variable stratégique à part entière et de maîtriser les évolutions de l'emploi à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif.
- Sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur face au marché et de lui permettre d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Métiers à évolution quantitative significative

Métiers existants pouvant souffrir d'un manque de ressources internes

Métiers à évolution significative de compétences

Métiers existants en mutation ou métiers émergents pour lesquels il est nécessaire d'adapter les compétences

Métiers stratégiques

Métiers existants sur lesquels se fondent l'activité durable de l'entreprise

Métiers en tension

Métiers aux compétences pointues et rares sur le marché

Métiers fragilisés

Métiers existants en déclin

Mobilité

La mobilité peut être de plusieurs natures :

- **fonctionnelle** : changement d'emploi ou capacité à changer d'emploi
- **géographique** : changement de lieu de travail
- **interne** : changement de poste de travail à l'intérieur de l'entreprise ou du groupe
- **professionnelle** : changement de secteur et/ou d'entreprise

Point carrière

Entretien entre un salarié et responsable RH permettant de faire le bilan de l'évolution professionnelle passée, de dégager les principales pistes d'évolution à moyen et long termes et leurs conditions de mise en œuvre

Qualification

Connaissances, compétences et aptitudes nécessaires à l'exercice d'une activité donnée

Référentiel Emploi / Compétences

Description organisée des compétences et des connaissances associées aux missions et activités des emplois-type de l'entreprise

Référentiel des compétences du personnel technique

Outil de gestion des ressources humaines techniques permettant de comparer les compétences acquises par un salarié au regard des compétences requises pour la tenue de son emploi. Cet outil est utilisable à l'embauche, dans le cadre d'une évaluation ou pour le choix de formations.

Système de management

Le Système de Management de COFELY est l'ensemble des dispositifs permettant d'établir et de mettre en œuvre sa politique et d'atteindre ses objectifs. Ces dispositifs incluent notamment les règles et modes de fonctionnement, les processus, les instances décisionnelles, les indicateurs de performance

Métier

C'est le corpus cohérent des savoirs, savoir-faire et savoir-être faisant appel à un ou plusieurs domaines structurés de connaissances et nécessaire à l'exercice de plusieurs fonctions d'une même filière (gestion, commercial, recherche, production ...)

Un métier évolue en fonction du développement des sciences et des techniques, des transformations de l'environnement (économique, social, culturel ...).

Un même métier peut s'exercer en changeant de fonction et/ou d'entreprise.

Mobilité intra Groupe

S'appuie sur quatre types d'évolution professionnelle et géographique qui sont spécifiquement identifiés :

- évolution sur une fonction de même nature,
- évolution vers une fonction proche par une adaptation des compétences,
- évolution liée à une reconversion professionnelle individuelle,
- évolution individuelle dans le cadre d'un programme collectif de reconversion professionnelle.
- Référentiel d'emplois et de compétences

Il s'agit d'un document qui regroupe l'ensemble des emplois ou métiers avec une description des activités et des compétences associées.


Tutorat

Le tutorat est une démarche d'apprentissage ; il permet de transmettre ses savoirs et ses savoir-faire participant ainsi à l'acquisition de compétences professionnelles ou la connaissance de différentes activités professionnelles.

Les tuteurs exercent les mêmes fonctions mais les conditions de mise en œuvre peuvent être très différentes en fonction des objectifs de la période de formation en entreprise. Ces objectifs peuvent être liés à :

- l'apprentissage d'un métier, à l'acquisition d'une qualification. Le tuteur est un professionnel reconnu qui doit faire transmettre des savoir-faire techniques
- l'obtention d'un diplôme. Dans ce cas, le tuteur devra savoir faire découvrir l'entreprise, les différents aspects du métier et répondre à la demande de l'organisme de formation
- un parcours d'insertion professionnelle. Là, le rôle du tuteur est avant tout d'écouter, de dialoguer et d'accompagner en s'appuyant sur des actes professionnels. Il participe à l'insertion sociale en aidant à construire ou à valider un projet professionnel. Dans ce cas, un encadrement quotidien permet de s'initier au monde du travail, de respecter les règles de l'entreprise et d'acquérir des aptitudes comportementales.

Pénibilité (cf. définition de la loi)

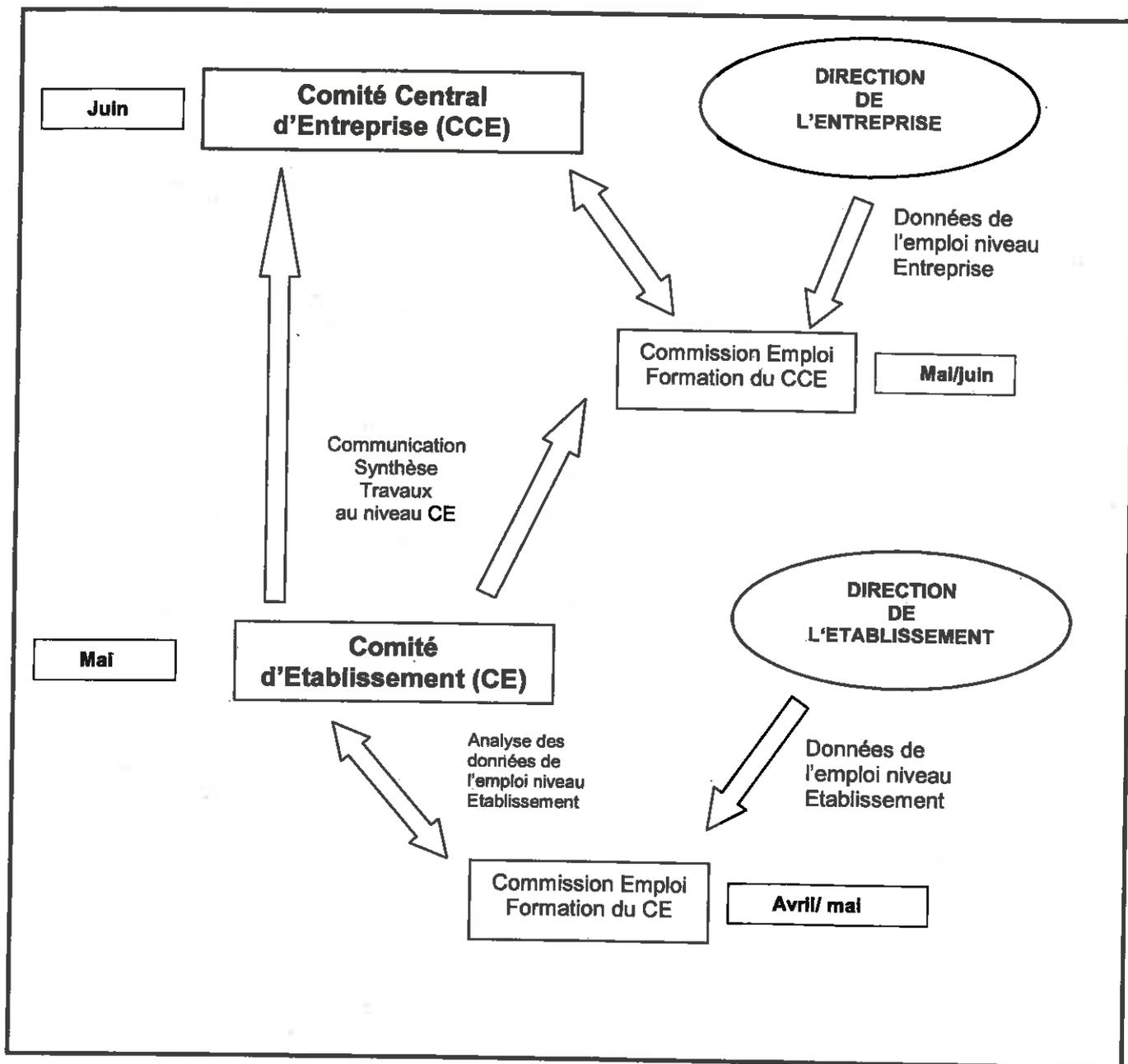
Travaux qui amènent à des sollicitations physiques ou psychiques qui demandent au salarié un effort constant d'adaptation qui laisse des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.

Validation des Acquis de l'Expérience

Reconnue par le Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

ACCORD GPEC : ANNEXE II

**SCHEMA INDICATIF DE FONCTIONNEMENT
DES COMITES ET DES COMMISSIONS**



ACCORD GPEC : ANNEXE III

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES
Dispositions applicables au sein de COFELY en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2010

Mesures d'accompagnement des mobilités géographiques :

Package mobilité

Les accompagnements à la mobilité géographique sont destinés à compenser les frais et les conséquences d'un changement de résidence rendu nécessaire par un changement d'affectation

Mesures	Modalités
Mesure d'accompagnement	Prise en charge pour l'ensemble des membres de la famille : d'un aller-retour (SNCF 1ère ou avion éco si gain de temps de transport > à 90 minutes ou indemnités kilométriques) de l'hébergement hôtel pour 1 nuit
Prise en charge du déménagement	Prise en charge systématique sur présentation de 3 devis estimatifs Paiement direct à la société de déménagement Si mobilité géographique est motivée par la mobilité géographique du conjoint, Cofely prendra en charge la partie non payée par l'employeur du conjoint sur présentation de justificatifs.
Mobili-pass (si mobilité > 70km)	L'aide se compose d'une subvention destinée exclusivement à la prise en charge de frais d'accompagnement et de recherche pour un logement locatif réalisés par un prestataire de mobilité et/ou d'une avance remboursable. La subvention est de 1 600 à 2 000 euros et l'avance venant en complément dans la limite d'un plafond total de 3 000 à 3 500 euros, ces montants étant variables selon le lieu d'installation. L'avance se fait sous la forme d'un crédit à la consommation au taux fixe de 1%, remboursable en 36 mois maximum (mensualité minimum de 20 euros).
Remboursement des frais d'installation* (*justifiés au sens Urssaf, Art-8 de l'arrêté du 20/12/2002, modifié par arrêté du 25/07/2005)	Paiement à concurrence du montant des factures adressées en fonction de la composition familiale : 2500 € pour un célibataire sans enfant ; 4000 € pour un couple marié ou non, ou un célibataire avec une personne à charge ; 500 € par personne à charge supplémentaire.

Mesures complémentaires proposées aux salariés :

Mesures	Modalités
<p>Aide à la recherche de logement</p>	<p>Financement des trajets du collaborateur dans la limite de 3 A/R Prise en charge des frais engagés pour la recherche (frais de visites de logements par agence immobilière, frais d'annonce) et dans la limite de 300 euros sur présentation d'une facture s'ils ne sont pas imputés sur le mobili-pass.</p>
<p>Autres mesures destinée au conjoint</p>	<p>A la demande du salarié, accompagnement du conjoint dans la recherche d'un nouvel emploi (mission confiée à un cabinet spécialisé référencé par l'entreprise, financé dans la limite de 5000 €).</p>
<p>Mesure destinée à couvrir les frais liés à la nécessité d'une double résidence</p>	<p>Mesure limitée à 1 an. Financement des trajets lieu de résidence d'origine et lieu de résidence temporaire ou future : à concurrence de 4 AR par mois SNCF 1ère ou avion éco si gain de temps de transport > à 90 minutes ou indemnités kilométriques. Financement du double loyer (limite de 800 €/mois).</p>

Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique sont prises en charge financièrement par l'entité d'accueil. Ces mesures sont également mises en place pour l'accueil de tout salarié venant d'une autre entité du Groupe. Dans le cadre d'une mobilité d'un collaborateur Cofely vers une autre entité du Groupe, les mesures d'accompagnement géographique qui s'appliquent sont celles de la société d'accueil.

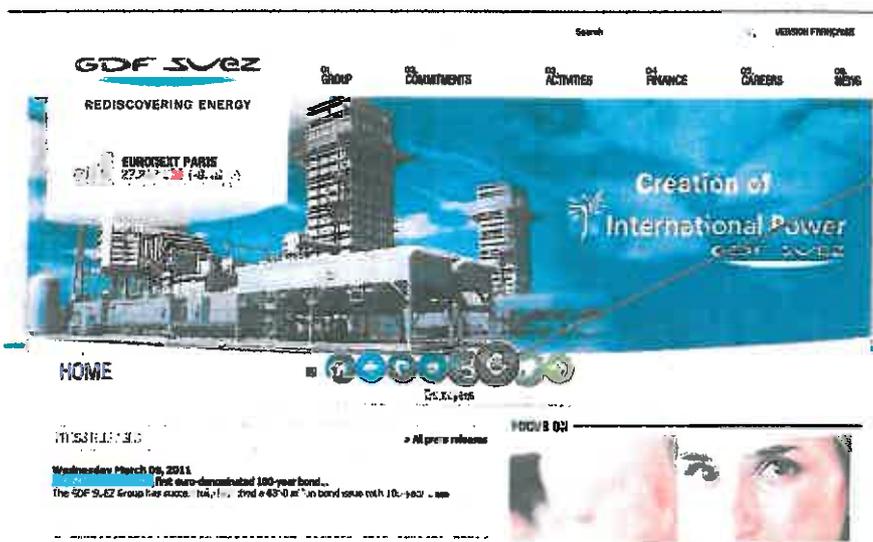
ACCORD GPEC : ANNEXE IV ACCES A L'ESPACE MOBILITE INTERNE



Annexe : accès à l'espace mobilité interne par le site internet : www.gdfsuez.com

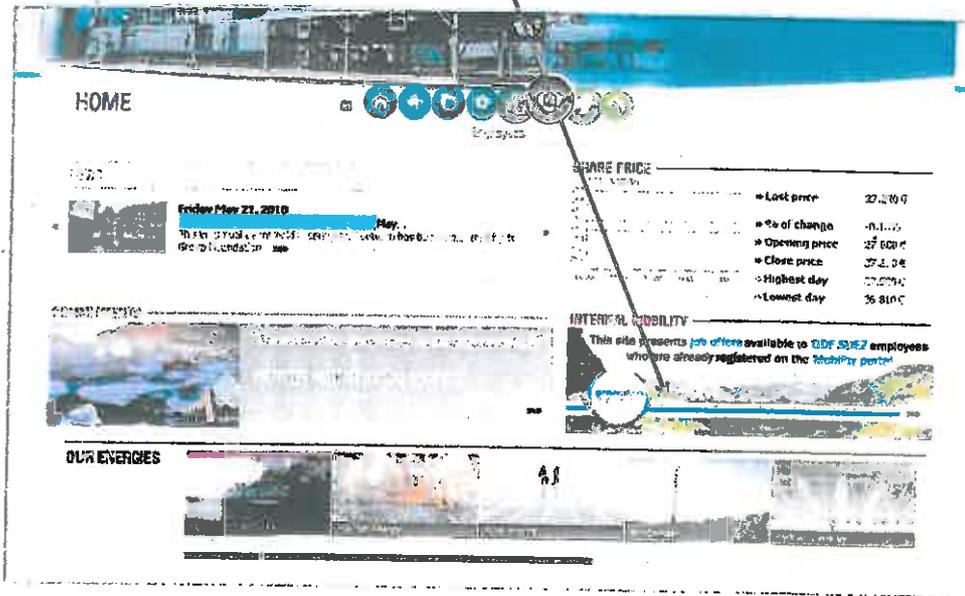
GDF SUEZ

Se connecter sur : gdfsuez.com



Sélectionner l'icône salariés

Puis cliquer sur l'espace mobilité interne



Vous pouvez accéder aux offres d'emploi interne avec un mot de passe

