

## CREATION DE LA BRANCHE ENERGIE EUROPE ENGAGEMENTS SUR DES DISPOSITIONS SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT

Sur les 27 359<sup>1</sup> salariés qui constitueront la future branche Energie Europe, la fraction de la population concernée par cette réorganisation est principalement constituée des fonctions Corporate des entités fusionnées. De même, certaines fonctions sur le périmètre France, Belgique, Pays-Bas et Allemagne (fonctions mutualisées, BU GE, LPM Benelux / Allemagne, GDF SUEZ Trading, CPME, Laborelec) pourront connaître un changement de rattachement. Enfin, les organigrammes des fonctions de Direction dans les pays pourront évoluer pour être en cohérence avec l'organisation de la future BEE (fonctions Corporate et lignes Métiers). L'ensemble des salariés impactés par la constitution de la future branche est donc de 2 453 salariés.

Au-delà de ces changements, il n'y aura pas d'impacts sociaux dans les organisations opérationnelles des pays.

En concertation avec les instances de représentations du personnel, ce document rassemble les principes et engagements pris au niveau européen par GDF SUEZ vis à vis des salariés qui seront directement concernés par ce projet de création de la Branche Energie Europe.

### **I. Les 7 principes généraux de Ressources Humaines retenus pour le projet de création de la BEE :**

1. La mise en œuvre du projet de création de la Branche Energie Europe sera conduite dans le respect des valeurs et des engagements RH du Groupe. La priorité sera donnée à la mobilité interne. Le cas échéant, les textes ou accords spécifiques existants sur les réorganisations s'appliqueront aux salariés concernés.
2. La création de la Branche Energie Europe **et sa mise en œuvre**, n'entraînera en elle-même aucun licenciement de salariés. Il n'y aura ni départ contraint, ni mobilité géographique contrainte. Par ailleurs, la création de la BEE n'entraîne pas de changement de sociétés juridiques pour les salariés, les textes sociaux existants continuent à s'appliquer.
3. La DRH Groupe est chargée d'animer le processus de sélection en collaboration avec les responsables RH des Branches concernées (Energie Europe & International, Global Gaz & GNL, Energie France).

---

<sup>1</sup> Effectifs totaux en IG au 30/06/2011

4. Les processus RH du projet seront organisés de façon transparente, et expliqués en détails dans toutes les organisations concernées. Dans le prolongement des dispositions existantes dans les pays sur la prévention des risques psychosociaux (accord groupe France, personnes de confiance en Belgique,...) une attention particulière sera apportée à la conduite du changement et à l'information régulière des salariés. Ceci s'inscrit aussi dans la déclinaison des différents démarches engagées sur ce thème en concertation avec les organisations syndicales et les instances de représentations du personnel.
5. Il est convenu que les évolutions de Global Gaz & GNL et d'International Power, qui deviendra la Branche Energie International, seront coordonnées et synchronisées, en termes de méthodes et de calendriers, avec le projet de création de la BEE.
6. Etant donné que la priorité sera donnée à la mobilité interne, les recrutements externes de cadres dirigeants et supérieurs, populations plus significativement impactés, sont suspendus jusqu'après la mise en œuvre de la nouvelle organisation.
7. Enfin, il est mis en place une gestion globale des ressources qui ne seront pas redéployées au sein de la nouvelle organisation.

## **II. Principes fixés pour le processus d'affectation des postes des N-2 et N-3 :**

Afin d'assurer équité, transparence et professionnalisme au processus, et de réaliser un brassage des équipes, il a été décidé que la sélection des responsables de projet BEE N-2, y compris les membres des Comités de Direction dans les pays, fera l'objet d'un processus ouvert et donc d'un appel à candidatures.

Niveau -2 : Les responsables de projet BEE Niveau-2, ainsi que les postes des Comités de Direction des pays, seront désignés avant la fin de l'année 2011. Ces postes ont été ouverts à candidatures après que les descriptifs de postes (issus des Groupes de travail lancés en septembre) ont été validés. Les managers actuels des entités concernées ainsi qu'une sélection de personnes identifiées par la filière RH au sein d'autres entités du Groupe, ont été invités début novembre à poser leurs candidatures pour les postes ainsi ouverts. Les modalités de la procédure à suivre ont été communiquées dès octobre. Les appels à candidatures sont gérés en ligne sur un site dédié. Les entretiens de sélection sont organisés par la filière RH et réalisés par des binômes manager et responsable RH.

Niveau -3 : Le processus d'affectation pour les postes de Niveau-3 sera engagé dès le début de 2012. Certains de ces postes pourront également faire l'objet d'un appel à candidatures.

### **III. Principes de repositionnement pris pour chaque collaborateur concerné par la création de la BEE**

Les candidats non retenus dans la nouvelle organisation de la BEE auront la possibilité de postuler pour d'autres postes au sein de BEE, ou d'examiner d'autres pistes au sein du Groupe.

Si, au terme des processus de sélection, un(e) candidat(e) n'est pas retenu(e), elle ou il sera reçu(e) par un correspondant de la filière RH, en lien avec son manager actuel, pour avoir un feed-back et examiner les possibilités d'évolution au sein du Groupe. Un accompagnement personnalisé sera proposé. Les possibilités d'évolution seront recherchées en priorité au sein de la même structure juridique et élargie aux autres sociétés du groupe si nécessaire. Comme le prévoit les règles de mobilité du Groupe, en cas de changement de société, le salarié devra être informé de l'ensemble des éléments de rémunération immédiate et différée proposés par l'entité d'accueil afin d'éclairer sa décision. Le salarié reste libre de sa décision de changer ou pas de structure juridique.

Un responsable de haut niveau, rattaché à Jean-François Cirelli, travaillera en lien avec la DRH Groupe, et aura la mission de repositionner les candidats non-redéployés. Parmi ces candidats, certains se verront confiés des missions temporaires jugées nécessaires pour la mise en œuvre de la nouvelle organisation BEE. Ces missions temporaires, leur durée ainsi que les profils adéquats auront été clairement définis pour chaque entité par les Groupes de travail de la phase 2 du projet. La recherche de postes se fera à l'échelle du Groupe (tous métiers et pays).

Au sein du Comex RH du Groupe, il a été demandé aux Branches non-concernées par la réorganisation qu'elles communiquent systématiquement tous les postes ouverts. Ceci afin d'offrir des perspectives pour les collaborateurs n'ayant pas trouvé de poste dans la nouvelle organisation de la BEE.

Tous sont mobilisés et attentifs à une gestion responsable de l'articulation dans le temps entre besoins et disponibilités.

\*\*\*

GDF SUEZ s'engage ainsi à mettre en œuvre tous les leviers disponibles afin de réaliser, dans les meilleures conditions possibles, le repositionnement au sein du Groupe des personnes à redéployer.

Le CEE sera consulté dans le cadre des évolutions à venir sous réserve que celles-ci relèvent des compétences du CEE.

Il est acté qu'un suivi de la mise en œuvre de la Branche Energie Europe sera réalisé, à la maille européenne, par le Groupe de Travail Energie à la demande du Comité d'Entreprise Européen, **sans remettre en cause les prérogatives du CEE**. Le GT Energie sera réuni régulièrement autant que de besoin. Il tiendra informé le CEE et l'alertera, si nécessaire, en cas de litige sur l'application de ces dispositions sociales ou à la demande des institutions représentatives locales. Il disposera d'éléments lui permettant un suivi quantitatif et qualitatif.

De plus, un suivi peut également être mis en place au niveau des sociétés concernées en concertation avec les instances locales de représentations du personnel. Ces instances disposeront d'éléments plus précis sur les emplois pour anticiper les enjeux de mobilité fonctionnelle et géographique.

**Avant tout transfert d'un salarié ayant un mandat de représentation du personnel, l'accord du salarié sera sollicité. Des échanges auront lieu localement, avec les partenaires sociaux concernés, pour examiner les conditions d'exercice des mandats des représentants du personnel concernés.**