

ACCORD SOCIAL EUROPEEN

Salariés européens du Groupe ENGIE : DES NOUVEAUX DROITS POUR VOUS

Les organisations syndicales, sous l'égide des Fédérations Européennes, ont négocié pour les salariés un accord européen sur l'amélioration des conditions sociales. Le Comité d'Entreprise Européen du 1^{er} avril 2015 est à l'initiative de l'ouverture de cette négociation.

L'accord social européen

Emploi

Garanties sociales

Formation

Mobilité

- L'accord social européen s'impose comme socle minimum à toutes les sociétés du groupe ENGIE.
- Il ne peut pas se substituer à des conditions existantes plus favorables.
- Il appartient aux Organisations Syndicales des secteurs concernés, par pays, de vous informer pour en expliquer le contenu et de faire appliquer l'accord.

UN VERITABLE INVESTISSEMENT SOCIAL AU SERVICE DE L'EMPLOI

ACCORD SOCIAL EUROPEEN

Salariés européens du Groupe ENGIE : des nouveaux droits pour vous

Lors de la présentation du projet de transformation du Groupe au comité d'entreprise européen du 1^{er} avril 2015, les organisations syndicales ont obtenu la négociation d'un accord à maille européenne pour obtenir des garanties sociales.

1. Garanties sociales :

Lors de toute réorganisation :

- ✓ Un diagnostic social est systématiquement réalisé avec les organisations syndicales.
- ✓ Par l'accord, ENGIE s'engage à rechercher les meilleures garanties sociales en ouvrant des négociations avec les organisations syndicales.

3. Accompagnement des mobilités volontaires :

- ✓ Prime d'un mois de salaire brut.
- ✓ Une augmentation de salaire.
- ✓ Prise en charge des frais de déménagement.
- ✓ En cas de formations particulières, prise en charge des frais supplémentaires.
- ✓ En cas de situations particulières (compétences rares, bassin d'emploi peu attractif, etc.), des incitations financières (primes et autres) renforcées par l'accord.

2. Formation et développement personnel :

- ✓ Budget de 100 millions d'euros par an consacré à la formation en Europe.
- ✓ Création d'un fonds de soutien européen supplémentaire de 10 millions d'euros par an.
- ✓ Formation qualifiante chaque année pour les **2/3 des salariés**.
- ✓ **Plus de 50%** de formation dédié aux compétences métiers.
- ✓ Un plan de formation annuel, concerté avec les représentants du personnel.
- ✓ Un entretien de développement tous les trois ans pour chaque salarié.
- ✓ Renforcement GPEC (chaque société du groupe devra décliner un accord GPEC), cartographie métiers sensibles.

4. Cas de restructurations :

- ✓ Le salarié se verra proposer 3 emplois (correspondant à ses compétences et situation personnelle).
- ✓ Prime équivalente à 1 mois de salaire brut (mutation géographique ou fonctionnelle).
- ✓ Prise en charge des frais liés à la mobilité.
- ✓ Autres accompagnements : aide à la recherche d'emploi du conjoint, etc.