

**ACCORD GROUPE FRANCE
POUR LA RECONNAISSANCE ET LES MOYENS
DE LA COORDINATION SYNDICALE
AU NIVEAU DU GROUPE ENGIE**

Entre les soussignés,

ENGIE SA, entreprise dominante du Groupe ENGIE au sens de l'article L. 2232-31 du Code du travail représentée par Pierre DEHEUNYNCK

et

les ORGANISATIONS SYNDICALES de salariés représentatives dans le Groupe ENGIE,

la C.F.D.T., représentée par M. Sébastien MICHEL

la CFE-C.G.C., représentée par M. Hamid AIT GHEZALA

la C.G.T., représentée par M. Eric BUTTAZZONI

la CGT-FO, représentée par Mme Véronique POIRIER

Il a été exposé et convenu ce qui suit

Préambule :

Le Groupe est composé d'un grand nombre de filiales tant en France, qu'en Europe et dans le reste du Monde. Ces filiales relèvent de diverses conventions collectives et donc de plusieurs branches professionnelles.

Les Relations Sociales sont basées au sein du Groupe ENGIE principalement sur les discussions dans les sociétés et dans les branches professionnelles, à un niveau plus ou moins approfondi selon les branches.

Au niveau Groupe, deux instances de représentation du personnel existent :

- le Comité d'Entreprise Européen,
- le Comité de Groupe France.

Par ailleurs, des négociations au niveau France, Europe ou Monde peuvent exister.

L'amélioration des relations sociales dans le Groupe ENGIE est un objectif permanent qui s'inscrit dans une tradition de pratique du dialogue social. C'est un atout pour le développement économique du Groupe. Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe en France et les Institutions Représentatives du Personnel en sont un pilier.

La qualité du dialogue repose sur la volonté de chacun des partenaires de respecter les réglementations et, au-delà, de veiller à une application loyale des droits et devoirs permettant ainsi :

- de prévenir et de surmonter les conflits éventuels,
- de respecter, par la négociation et la concertation, les intérêts de chacune des parties.

Dans ce contexte, les parties signataires reconnaissent l'importance du mandat de coordinateur syndical au sein du Groupe. Ainsi, chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article L. 2122-4 du code du travail au sein du Groupe ENGIE désigne un coordinateur (salarié d'une entité du Groupe) représentant les différentes fédérations syndicales présentes au sein du Groupe. Cette désignation est formalisée par un courrier adressé au Directeur en charge des Relations Sociales au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Il a été constaté en France, au 31 décembre 2016, que les organisations syndicales représentatives dans le Groupe sont : la CGT (40,01%), la CFDT (20,86%), la CFE-CGC (19,57%) et la CGT-FO (14%). Au terme d'un cycle de 4 ans, soit au 31 décembre 2020, la mesure de la représentativité au sein du Groupe en France sera de nouveau effectuée.

Afin d'exercer au mieux cette responsabilité des moyens sont accordés et précisés ci-après.

La concrétisation et l'officialisation de cette responsabilité ainsi que les moyens attachés démontrent la reconnaissance par le Groupe ENGIE de la nécessité de disposer d'interlocuteurs syndicaux acteurs à part entière, en leur assurant les moyens modernes indispensables à l'exercice de leurs activités en toute indépendance et en leur facilitant l'accès aux informations qui leur seraient nécessaires.

Article 1. Coordinateur syndical Groupe

Les missions du coordinateur syndical Groupe sont les suivantes :

- est l'interlocuteur privilégié de sa confédération et/ou fédérations auprès de la Direction et notamment de la Direction en charge des Relations Sociales.

Dans le respect du principe de subsidiarité découlant de l'organisation du Groupe, la Direction en charge des Relations Sociales et les coordinateurs Groupe se tiennent mutuellement informés, le plus en amont possible, des sujets d'actualité relatifs au Groupe.

En outre, la Direction en charge des Relations Sociales et les coordinateurs Groupe se rencontrent, en principe une fois par mois, afin d'échanger sur les sujets d'actualité et les négociations en cours ou à venir.

- assure la cohérence et coordonne l'activité syndicale sur l'ensemble du Groupe,
- est responsable, par délégation de la confédération et/ou fédérations, de la nomination des délégués pour chaque négociation au périmètre Groupe (France ou Europe),
- est responsable des positions lors de la négociation des accords de groupe ainsi que de leur signature,
- réalise ou organise des actions de formation des délégués syndicaux,
- assure la circulation de l'information au sein des équipes.

Le coordinateur peut se rendre dans les entreprises dans le périmètre du Comité de Groupe en France pour rencontrer les représentants du personnel, sous réserve d'en avoir informé préalablement le responsable des ressources humaines de la société concernée au moins 48 heures avant, sauf circonstances exceptionnelles. Des modalités d'échanges avec les salariés peuvent être définies par accord entre les interlocuteurs mentionnés ci-dessus et le coordinateur Groupe. Toutefois, ces contacts ne doivent pas avoir d'impact sur le bon fonctionnement de l'unité de travail concernée.

Les parties signataires conviennent que le coordinateur syndical soit de préférence membre du Comité d'Entreprise Européen.

Les parties signataires s'accordent également sur l'importance d'un accompagnement à la prise de fonction du coordinateur afin de faciliter la transition entre l'ancien et le nouveau titulaire du mandat.

Pour faciliter cette transition, un entretien de prise de mandat est organisé avec la Direction en charge des Relations Sociales. Cet entretien permet notamment d'identifier les besoins éventuels en termes de formation, de découverte de l'organisation du Groupe, ainsi que les contacts utiles.

Il est également rappelé que les coordinateurs bénéficient d'un abonnement personnel à la revue de presse du Groupe.

Article 2. Coordination syndicale Groupe

Compte tenu des différentes activités exercées par le Groupe, le coordinateur Groupe s'appuie sur une coordination, représentative de la diversité des métiers au sein du Groupe. La coordination comprend a minima un représentant du Comité de Groupe France et un représentant du CEE, ces fonctions pouvant être exercées par une seule et même personne.

La coordination bénéficie d'un crédit temps de 2 000 heures par an. Le crédit temps doit permettre au coordinateur de réunir et de faire fonctionner la coordination telle que prévue au paragraphe 1 de l'article 2 de l'accord susvisé. Le coordinateur décide librement de l'attribution du crédit d'heures. Toutefois, il est spécifiquement rappelé que son usage doit correspondre à la finalité ci-dessus mentionnée.

Le coordinateur doit communiquer à la Direction en charge des Relations Sociales le nom et l'entreprise d'appartenance des personnes qui bénéficient de ce crédit d'heures. Un délai de prévenance suffisant doit être observé afin que l'information puisse être relayée auprès des entreprises concernées.

En tant que de besoin, le coordinateur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission, en sus du temps dont il dispose au titre d'autres mandats de niveau Groupe (Comité de Groupe, CEE). Pour le coordinateur, ce temps ne s'impute pas sur le crédit de 2 000 heures susvisé.

La coordination dispose des moyens de communication (micro-ordinateur portable avec connexion à distance, téléphone portable,...) selon les standards des sociétés d'appartenance et si les membres de la coordination n'en bénéficient pas déjà dans le cadre d'un autre mandat.

Les frais liés aux réunions de la coordination syndicale sont pris sur le crédit annuel accordé aux organisations syndicales du Comité de Groupe majoré de 2 000 €. Cette dotation financière de 2 000 € peut être soit versée en une seule fois en début d'année soit versée au fur et à mesure de la réception de justificatifs de dépenses.

Compte tenu de ces éléments et dans le cadre des négociations Groupe, le délai de signature d'un accord Groupe France n'excède pas un délai d'un mois après la dernière séance de négociation.

Les responsables hiérarchiques et ressources humaines des sociétés dont sont issus les membres de la coordination syndicale Groupe sont informés de ces dispositions.

La DRH Groupe prend en charge une fois par an un séminaire annuel dans le cadre d'un budget maximum de 11 000 € HT plus 2 000 € par tranche de 8 000 voix obtenues constatées au 31 décembre 2016. Les représentants des organisations syndicales assistant au séminaire sont représentatifs des activités et métiers du Groupe dans une limite maximale de 50 salariés.

Une organisation syndicale non représentative au sein du Groupe au sens de l'article L. 2122-4 du code du travail peut disposer d'un budget annuel de 4 000 € HT pour organiser un séminaire (avec un maximum de 15 participants) sous réserve de remplir les deux conditions cumulatives suivantes : être représentative au niveau national interprofessionnel et disposer au minimum de deux représentants titulaires au Comité de Groupe France.

Le budget séminaire couvre les frais de location de salle, d'hébergement, d'intervenants/prestataires et de repas. Les frais de transport sont à la charge des sociétés concernées dont sont issus les participants au séminaire, dans le respect des politiques « voyage » en application dans chacune d'entre elles. Les autorisations d'absences rémunérées sont limitées à deux jours, hors temps de déplacement. La liste des salariés participant à ce séminaire sera adressée par le coordinateur à la Direction en charge des Relations Sociales dans un délai suffisant permettant d'informer les sociétés concernées. Les autorisations d'absences sont acceptées sous réserve d'impératifs sérieux de service.

A la demande expresse du coordinateur, le budget annuel et les moyens consacrés au séminaire annuel (nombre de participants) peuvent être reportés et cumulés sur deux exercices consécutifs (dans ce cas, le maximum de participants est porté à 100 tous les deux ans pour les organisations syndicales représentatives ou à 30 pour les organisations syndicales non représentatives). Le budget annuel et les moyens consacrés au séminaire (nombre de participants) peuvent également être répartis en deux fois dans la même année civile.

Article 3. Rappel des moyens déjà accordés

A. Moyens formalisés dans l'accord Comité de Groupe France

L'accord de Comité de Groupe France prévoit :

- une représentation syndicale spécifique de deux représentants par organisation syndicale. Ces représentants disposent du temps nécessaire pour assurer leur mission,
- un crédit annuel de 1 500 € HT par organisation syndicale plus 300 € par membre titulaire et représentants syndicaux,

5
SR
D

- des moyens Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC).

B. Moyens formalisés dans le cadre des dispositions entreprise ou branche

Les moyens existant au niveau des Branches et/ou des Entreprises ne sont d'aucune façon modifiés par les dispositions de cet accord.

Article 4. Création d'un groupe de travail sur la valorisation des compétences des représentants du personnel en IRP et des mandataires syndicaux

Sans préjudice des accords susceptibles d'être négociés dans chacune des sociétés du Groupe en France, les signataires s'accordent sur l'intérêt d'ouvrir des réflexions au niveau du Groupe sur le thème de la valorisation des compétences développées par les salariés titulaires de mandat représentatifs ou syndicaux afin notamment de faire de ces mandats une étape à part entière du parcours professionnel.

Il est ainsi convenu de créer un groupe de travail rassemblant, outre la DRH Groupe et les coordinateurs syndicaux, des représentants des directions des ressources humaines et des représentants du personnel ou mandataires syndicaux provenant de plusieurs entreprises du Groupe.

Ce groupe de travail aura notamment pour objet de définir les finalités d'une démarche de valorisation des compétences et d'échanger sur des méthodes permettant de reconnaître les compétences acquises pendant le mandat. Le cas échéant, il pourra s'appuyer sur une expertise interne ou externe dont le coût sera à la charge de la DRH Groupe.

Le groupe de travail ainsi constitué aura également pour objet de suivre dans la durée les démarches mises en œuvre dans les entreprises du Groupe en France portant sur la valorisation des compétences des représentants du personnel en IRP et des mandataires syndicaux.

Article 5. Durée

L'accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Sa durée est de 4 ans et il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2021.

Les parties se rencontreront au cours du 1^{er} semestre 2021 pour faire un point sur l'application de l'accord et constater les résultats, au 31 décembre 2020, de la mesure de la représentativité au sein du Groupe ENGIE en France.

Article 6. Révision

En application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 7. – Dépôt et publicité

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes et de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du lieu de conclusion de l'accord.

Un exemplaire de l'accord sera remis aux représentants des organisations syndicales ayant participé à la négociation.

Fait à COURBEVOIE, en 7 exemplaires, le

Pour ENGIE, Pierre DEHEUNYNCK,



Pour la C.F.D.T., Sébastien MICHEL

Pour la C.F.E.-C.G.C., Hamid AIT GHEZALA



Pour la C.G.T., Eric BUTTAZZONI

Pour la C.G.T.-F.O., Véronique POIRIER

