

**ACCORD GROUPE France**  
**POUR LA RECONNAISSANCE ET LES MOYENS**  
**DE LA COORDINATION SYNDICALE GROUPE GDF SUEZ**

Entre les soussignés,

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

et

les ORGANISATIONS SYNDICALES de salariés représentatives dans le Groupe GDF SUEZ ,

la C.F.D.T., représentée par

la C.F.T.C., représentée par

la CFE-C.G.C., représentée par

la C.G.T., représentée par

la CGT-FO, représentée par

il a été exposé et convenu ce qui suit

## **Préambule :**

Le Groupe est composé d'un grand nombre de filiales (plus de 250 en France et près de 500 dans le monde) réparties dans les 6 branches. Ces filiales relèvent en France de diverses conventions collectives et donc de plusieurs branches professionnelles.

Les Relations Sociales sont basées au sein de GDF SUEZ 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 représentations 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 GDF SUEZ 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 et les Institutions Représentatives du Personnel en sont un pilier.

La qualité du dialogue repose sur la volonté de chacun des partenaires à 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, il est souhaitable qu'au sein des confédérations syndicales qui sont représentatives au sein du Groupe GDF SUEZ en France, un interlocuteur (salarié d'une des entités du Groupe) soit désigné comme coordinateur représentant les différentes fédérations syndicales, présentes au sein du Groupe. Les confédérations fixent le niveau de responsabilité vis-à-vis du Groupe. Ceci fait l'objet d'une formalisation.

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 GDF SUEZ 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 auprès de la Direction et notamment du Service Relations Sociales ;

Le coordinateur Groupe est systématiquement en copie des envois concernant le fonctionnement des IRP Groupe et des négociations Groupe. Réciproquement, le Directeur des Relations Sociales sera en copie des échanges éventuels du coordinateur syndical Groupe vers d'autres interlocuteurs Groupe sur les mêmes sujets (IRP, négociations Groupe).

Le Directeur des Relations Sociales et le coordinateur Groupe se rencontreront régulièrement 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, de la nomination des délégués pour chaque négociation Groupe (France ou Europe) ;
- Est responsable des positions lors de la négociation ainsi que de la signature ;
- Réalise ou organise des actions de formations 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 Directeur des Relations Sociales et le responsable 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 devront pas avoir d'impact sur le bon fonctionnement de l'unité de travail concernée.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est préférable que le coordinateur syndical soit membre du Comité d'Entreprise Européen.

## **Article 2. Coordination syndicale Groupe**

Compte tenu des différentes activités exercées par le Groupe, le coordinateur Groupe s'appuiera sur une coordination, représentative de la diversité des métiers au sein du Groupe, composée d'un référent par secteur d'activité ( maximum 5), d'un représentant du comité Groupe et du CEE.

Ils bénéficieront d'un crédit temps de 2.850 heures (répartis sur 6 membres maximum dont le coordinateur Groupe mais hors représentants du CEE et du Comité de Groupe), des moyens de communication (micro-ordinateur portable avec connexion à distance, téléphone portable,...) selon les standards de leur société d'appartenance et s'ils n'en bénéficient pas déjà dans le cadre d'un autre mandat.

Les frais liés aux réunions de la coordination syndicale seront pris sur le crédit annuel accordé aux organisations syndicales du Comité de Groupe majoré de 2.000 €.

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

La mise en œuvre de ces principes fera l'objet d'une note de précisions établie par la DRH Groupe après échange avec les coordinateurs syndicaux. Une information sera réalisée aux responsables hiérarchiques et Ressources Humaines des sociétés concernées par des membres de la coordination syndicale afin de faciliter les échanges.

La DRH Groupe prendra en charge une fois par an un séminaire annuel dans le cadre d'un budget maximum de 10.000 € plus 2.000 € par tranche de 10.000 voix obtenues. Ce budget couvre les frais de location de salle, d'hébergement et de repas. Les frais de transport sont à la charge des sociétés concernées. Les autorisations d'absences rémunérées sont limitées à 2 jours, hors temps de déplacement. Les représentants des organisations syndicales assistant au séminaire devront être représentatifs des branches d'activités et métiers du Groupe dans une limite globale de 50 salariés. La liste des salariés participant à ce séminaire sera adressée par le coordinateur au DRS. Les autorisations d'absences sont acceptées sous réserve d'impératifs sérieux de service

## **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 2 représentants par organisation syndicale. Ces représentants disposent du temps nécessaire pour assurer leur mission ;
- un crédit annuel de 1.500 € par organisation syndicale plus 300 € par membre titulaire et représentants syndicaux ;
- 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. Professionnalisation et formation des délégués syndicaux**

Une formation à l'économie de l'entreprise, à ses enjeux ainsi que sur des sujets sociaux (droit, épargne salariale,...) sera élaborée et proposée aux délégués syndicaux ayant des responsabilités nationales ainsi qu'à des délégués susceptibles de prendre de telles responsabilités dans les années à venir.

Une réflexion sera menée entre la Direction et les coordinations syndicales du Groupe pour préciser et mettre au point cette formation.

## **Article 5. Durée**

L'accord est conclu dans une premier temps jusqu'au 31 décembre 2013.

Sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires trois mois avant cette date, il se renouvellera tacitement pour une période de quatre ans.

Au terme de ce délai, il cessera de produire ses effets.

Les parties se rencontreront au moins trois mois avant la fin de l'accord pour faire un bilan de son application et engager le cas échéant, une nouvelle négociation.

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 de GDF SUEZ SA 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**

En application des dispositions des articles L.2231-5 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de GDF SUEZ SA auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de signature de l'avenant.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à PARIS, le 27 mars 2012

Pour GDF SUEZ SA,

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.G.T.,

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.F.E.-C.G.C.,

| Pour la C.G.T.-F.O.,  
|