

Date : 21 janvier 2010

Référence : GDF SUEZ 2010 - 001

Emetteur : DRH GROUPE – Service Développement RH

Interlocuteur : Jean-Paul BIARD

Jean-paul.biard@gdfsuez.com

Tel : + 33 (0)1 57 04 76 11

Politique de mobilité professionnelle de GDF SUEZ

Résumé

La présente décision fixe les principes et règles de la nouvelle politique de mobilité professionnelle du Groupe, précisant l'ambition de GDF SUEZ en la matière et le cadre de sa mise en œuvre.

Ces dispositions sont applicables à compter de la date de signature de la présente. Elles feront l'objet d'un premier bilan en fin de 1^{er} semestre 2010, en concertation avec les partenaires sociaux, afin d'être ajustées ou précisées si nécessaire.



Jean-François CIRELLI

Vice-Président Directeur Général Délégué



Gérard MESTRALLET

Président Directeur Général

Document(s) annulé(s) ou modifié(s) : néant

Pièce(s) jointe(s) : Engagement du management et de la ligne RH en matière de mobilité professionnelle au sein du Groupe

Diffusion : interne

La politique de mobilité professionnelle de GDF SUEZ répond, en lien étroit avec les besoins du business et de nos organisations, à un triple enjeu :

- **de renforcement de l'intégration du Groupe** en adoptant un socle et des modes de fonctionnement communs, quelles que soient les différences de statut, de localisation géographique ou de métier,
- **d'ouverture de ses espaces de carrière** pour attirer, développer et retenir les meilleurs talents, partout dans le monde, quel que soit leur niveau,
- **de vecteur de sa performance durable** en capitalisant sur le développement des compétences et le partage des connaissances en interne.

Elle vise à favoriser la mobilité interne sur les plans organisationnels, fonctionnels ou géographiques pour l'ensemble de ses salariés, en s'appuyant sur :

- des finalités alignées sur la stratégie du Groupe,
- des principes généraux et des règles fixant le socle commun du Groupe,
- une ambition et des modalités de mise en œuvre adaptées aux enjeux.

La présente politique concerne exclusivement la mobilité à l'initiative des salariés intra Groupe et n'a pas pour objet la gestion d'éventuels redéploiements occasionnés par des impératifs économiques ou organisationnels, lesquels nécessiteraient des mesures d'accompagnement spécifiques.

I. Finalités de la politique mobilité Groupe

La politique de mobilité de GDF SUEZ poursuit cinq finalités, alignées sur la stratégie Groupe :

- **Favoriser l'attraction, l'implication et la fidélisation des salariés**
 - *Il s'agit d'abord de faire face à un contexte démographique, sociétal et économique provoquant une tension sur le marché externe de l'emploi, qui reste vive dans certains métiers et nécessite d'accroître notre attractivité.*
 - *Ainsi, tout doit être mis en œuvre pour répondre aux attentes des candidats et des salariés en élargissant les perspectives d'évolution professionnelle (attente forte révélée par les enquêtes internes) et ainsi favoriser leur implication durable dans l'entreprise.*
- **Optimiser l'adéquation entre les compétences internes et les besoins des métiers**
 - *La volonté du Groupe est de s'appuyer en priorité sur ses compétences internes en les orientant et en les développant là où elles sont le plus utiles, ceci en portant les efforts sur la solidarité entre les entités.*
 - *L'objectif est notamment de faire face à la raréfaction des talents dans les filières cœur de métier (nucléaire, production, services, environnement, ...).*
- **Renforcer l'intégration culturelle, la coopération et la promotion de la diversité**
 - *Il s'agit d'inciter au brassage des populations entre les métiers, les fonctions ou les nationalités afin de développer la coopération et renforcer les valeurs communes.*
 - *Ceci doit permettre de mieux refléter la diversité du Groupe dans ses efforts d'intégration, en favorisant notamment la constitution d'équipes multi-culturelles.*
- **Contribuer au développement de l'employabilité**
 - *La mobilité interne doit favoriser la construction de parcours professionnels riches et variés permettant d'élargir les compétences et de développer l'employabilité.*
 - *Parallèlement, il importe d'accompagner la professionnalisation individuelle ou collective des salariés pour préparer les mobilités nécessitant de nouvelles compétences.*
- **Encourager le partage des savoir-faire et le développement de l'innovation**
 - *La mobilité est un vecteur essentiel permettant d'encourager les échanges de savoir-faire et de bonnes pratiques, et ainsi renforcer le capital d'expertise du Groupe.*
 - *Elle constitue par ailleurs une opportunité de développer l'innovation par la confrontation des approches et des différences.*

II. Principes généraux et règles de mobilité Groupe

En relais des finalités du Groupe en matière de mobilité interne, plusieurs principes et règles ont été définis et ont pour vocation de s'appliquer :

- à l'ensemble du périmètre organisationnel de l'Entreprise (Centre, Branches & Divisions, BUs) ;
 - dans tous les pays s'agissant de mobilités nationales ou internationales ;
 - pour toutes les catégories de personnel (hormis les Cadres Dirigeants).
- **Principe n°1 : Transparence du marché de l'emploi interne**
Règle : - Toute recherche de candidat doit faire l'objet d'une publication de poste au sein du Groupe.
 - **Principe n°2 : Priorité aux salariés de l'Entreprise**
Règles : - Toute candidature interne doit être examinée en priorité.
 - Toute recherche de candidat(e) externe au Groupe doit préalablement faire l'objet d'une diffusion interne d'une durée minimale de trois semaines.
 - Tout(e) candidat(e) interne doit être informé(e) des suites données à sa candidature et pourra obtenir des explications s'il(elle) n'est pas retenu(e).
 - **Principe n°3 : Droit à la confidentialité**
Règles : - Le devoir permanent d'information du manager est assorti d'un recours possible à la confidentialité dans la phase initiale de recherche interne jusqu'au premier entretien inclus.
 - S'il(elle) souhaite poursuivre sa démarche à l'issue du premier entretien, le(la) salarié(e) doit en informer son manager et son RH.
 - L'entité preneuse doit prendre l'avis du hiérarchique de l'entité cédante.
 - **Principe n°4 : Engagement réciproque**
Règles : - Le(la) salarié(e) intègre sa nouvelle entité sans période probatoire ni essai.
 - L'ancienneté Groupe du(de la) salarié(e) est transférée dans sa nouvelle entité.
 - **Principe n°5 : Clarté des conditions du transfert**
Règles : - Afin d'éclairer sa décision, le(la) salarié(e) est informé(e) de l'ensemble des éléments de rémunération immédiate et différée proposés par l'entité d'accueil.
 - A compter de sa mutation, le contrat de travail dont bénéficie le(la) salarié(e) est celui de l'entité d'accueil.
 - Les règles collectives de l'entité d'accueil s'appliquent au(à la) salarié(e).

III. Ambition et mise en œuvre de la politique mobilité

L'ambition de GDF SUEZ en matière de mobilité interne s'illustre par sa volonté d'obtenir rapidement des résultats tangibles, en visant une progression significative des mouvements dans leurs dimensions :

- Organisationnelle : entre les Branches (ou le Centre) et entre les BU d'une même Branche ;
- Fonctionnelle : entre les familles professionnelles ;
- Géographique : entre les pays.

Un dispositif de pilotage, s'appuyant sur un tableau de bord trimestriel, a été mis en place en 2009 afin de suivre les flux de mobilité et la nature des mouvements internes. Il permettra notamment de mesurer, au fil du temps, les progrès réalisés en référence aux objectifs chiffrés qui seront définis par le Groupe sur chacune des dimensions ci-dessus.

Un dispositif d'animation est parallèlement déployé (à l'échelle du Groupe, des pays et des régions) dans le but de :

- Donner une impulsion forte à la mise en œuvre opérationnelle de cette politique ;
- Favoriser les coopérations, les solidarités et les synergies entre les entités ;
- Rester en phase avec les préoccupations locales.

**Engagements du management et de la ligne RH
en matière de gestion des mobilités professionnelles Groupe**

Le management et la ligne RH sont garants du respect des principes et règles de mobilité Groupe. Ils doivent notamment les appliquer de manière à respecter et concilier au mieux les besoins des organisations et les intérêts et aspirations des salariés.

Afin de viser le fonctionnement le plus vertueux possible pour le Groupe, basé sur la transparence et la confiance mutuelle des différents acteurs, les dispositions suivantes devront être respectées.

Entre les deux entités :

- A. Le recruteur informe le manager et/ou RH du candidat rencontré et/ou sélectionné, et ce, au plus tard après le premier entretien si ce dernier avait souhaité garder sa démarche confidentielle ;
- B. Le manager/RH du salarié concerné exprime dans les plus brefs délais ses réserves éventuelles face à l'éventualité du départ de ce dernier ;
- C. En cas de divergences d'intérêt, un arbitrage ou une médiation est recherchée entre les DRH des deux entités, avec sollicitation des DRH Branche si nécessaire ;
- D. Le recruteur propose une date de prise de fonction adaptée aux impératifs de transition de l'entité d'origine ;

Vis-à-vis du(de la) salarié(e) :

- E. Le recruteur respecte la confidentialité de sa démarche, jusqu'à un éventuel premier entretien ;
- F. Le recruteur traite de manière privilégiée toute candidature interne vis-à-vis d'un candidat externe au Groupe ;
- G. Le recruteur informe le plus complètement possible le salarié sur les conditions de travail, de rémunération et avantages qui lui seront accordés ;
- H. Le manager actuel ne contrarie pas la démarche engagée entre le salarié et l'entité recruteuse, au-delà des réserves éventuelles mentionnées à cette dernière (cf point B ci-dessus) ;
- I. Le manager actuel ne sanctionne pas la démarche de mobilité du salarié, notamment en respectant un délai de prise de fonction décent (en tout état de cause inférieur à trois mois) et en évaluant et rétribuant l'atteinte de ses objectifs de manière équitable.