

**ACCORD GROUPE FRANCE GDF SUEZ
RELATIF A L'EMPLOI ET AUX CARRIERES DES SENIORS**

PREAMBULE :

Dans le cadre de sa politique Ressources Humaines et notamment de son souhait de développer la diversité au sein de l'entreprise, l'emploi des salariés seniors est un des axes prioritaires de GDF SUEZ.

En terme de ressources humaines, il est souhaitable de parvenir à une pyramide des âges équilibrée, de s'appuyer sur des collaborateurs seniors qui sont motivés et compétents tout au long de leur carrière et de partager les savoirs et les expériences. Une telle démarche doit permettre d'assurer la continuité dans le fonctionnement de l'entreprise et entre les générations en capitalisant et transférant les compétences sensibles afin de préparer la relève.

La réussite de cette politique passe principalement par une nouvelle approche de tous (Direction, managers, filière RH, représentants du personnel et salariés) quant à la place des seniors au travail.

Cette démarche s'inscrit dans le contexte de la mobilisation gouvernementale sur ce sujet qui s'est traduite, d'une part, par le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 et, d'autre part, par les dispositions législatives et réglementaires issues de la loi sur le financement de la sécurité sociale pour 2009.

Cette volonté de développer l'emploi des salariés seniors s'inscrit aussi dans l'ambition sociale du groupe. La place et l'importance que les seniors ont pris au sein de la société doit conduire nos entreprises à s'interroger sur la place qu'elles leur accordent au sein du monde professionnel. Les durées de vie se prolongent et conduisent à des départs en retraite plus tardifs qui justifient les engagements forts pris, notamment au niveau européen, pour augmenter le taux d'emploi de cette catégorie de salariés.

Cet accord a pour ambition de fixer des objectifs quantitatifs relatifs à l'emploi des salariés seniors applicables dans toutes les entreprises du groupe en France et de définir des axes qualitatifs de progrès afin de créer ainsi une réelle mobilisation des acteurs sur ce sujet.

Ceci étant exposé, les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir au niveau de GDF SUEZ en France « un plan d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés » en application de l'article 87 de la loi n°2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (articles L.138-24 à L.138-28 du Code de la sécurité sociale) et du décret n°2009-560 du 20 mai 2009.

Dans ce cadre, l'accord précise :

- l'objectif global d'emploi des salariés seniors fixé au niveau du groupe,
- les domaines d'actions retenues permettant le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés seniors,
- les modalités de suivi de la réalisation des objectifs fixés au niveau du groupe et des entreprises qui le composent.

Article 2 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique en France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre et Miquelon.

Entrent dans le champ d'application du présent accord toutes les sociétés françaises incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe GDF SUEZ ou dont la majorité du capital social est détenue directement ou indirectement par GDF SUEZ SA, sous réserve du respect du critère de l'influence dominante.

La liste indicative des sociétés françaises du Groupe GDF SUEZ ainsi comprises dans le champ d'application du présent accord figure en Annexe 4.

Article 3 – Objectif chiffré global

En application des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'emploi des salariés seniors, les entreprises doivent choisir entre un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des seniors ou un objectif global de recrutement de ces derniers.

L'objectif global retenu par le Groupe est le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus :

Les parties conviennent que la proportion des salariés de 55 ans et plus devra atteindre au moins **12% des effectifs totaux du groupe en France au 31 décembre 2012.**

Des objectifs intermédiaires sont fixés au 31 décembre 2010 et 31 décembre 2011. Ces objectifs sont respectivement de 10% et 11%.

Le calcul sera réalisé sur la base du nombre des salariés du groupe en France en contrat à durée indéterminée inscrits aux effectifs au 31 décembre de chaque année.

Article 4 – Domaines d'actions et objectifs associés

Le groupe considère que l'ensemble des domaines d'actions mérite une réflexion et un investissement.

Pour certains domaines, il est possible de fixer des objectifs quantitatifs et de les suivre par le biais d'indicateurs partagés. Pour d'autres domaines, qui revêtent des réalités très différentes selon les sociétés du groupe, des axes qualitatifs de progrès sont définis. Ces 6 domaines constituent le cadre de référence dans lequel les initiatives de chaque société devront s'exercer. Celles-ci pourront s'inscrire dans le cadre d'une négociation d'entreprise.

4.1) Domaines d'actions associés à un objectif chiffré

4.1.1) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Lorsqu'un salarié se situe à mi-parcours de sa carrière professionnelle (au-delà de 45 ans), il est important de pouvoir mettre en perspective la suite de sa trajectoire professionnelle. Un entretien dit « de seconde partie de carrière » lui sera alors proposé afin d'échanger sur les évolutions possibles (de niveau de poste, de compétences, de métier, de filière..) et les accompagnements qu'elles nécessiteraient, d'examiner les conditions actuelles d'exercice de son métier et les aménagements à étudier pour faciliter l'amélioration de ses conditions de travail.

Il convient de distinguer cet entretien de l'entretien annuel d'appréciation de la performance. Il intègre une dimension prospective et doit constituer une véritable réflexion sur la seconde partie de carrière, ouverte sur toutes les possibilités (mobilité géographique ou fonctionnelle, changement de métier, prolongation dans l'emploi occupé, préparation d'un diplôme, formation, projet externe...) souhaitées par le salarié. Il pourra déboucher sur un plan d'action individualisé complété éventuellement par une formation dans le cadre du DIF, sur le temps de travail si nécessaire, d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien pourront varier d'une société à l'autre mais la filière RH et le N+2 de l'intéressé seront systématiquement associés à la démarche. Ces modalités feront l'objet d'une présentation aux représentants du personnel concernés.

Des principes communs sur le contenu de cet entretien sont fixés en annexe 1.

L'objectif fixé est de réaliser 50% des entretiens de seconde partie de carrière pour tous les salariés âgés de 45 à 55 ans titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ce dans les 3 ans à venir. Une priorité est donnée à ceux qui ont une ancienneté groupe supérieure à 5 ans et à tout salarié concerné qui en fait la demande

L'indicateur de suivi de cet objectif est le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière, rapporté au nombre de salariés âgés de 45 à 55 ans en CDI, réalisés sur la base minima de l'annexe 1.

4.1.2) Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Le Groupe est très attaché à la nécessaire transmission des savoirs et des compétences entre les salariés de différentes générations. Pour ce faire, l'accent est mis sur les accompagnements de toute nature facilitant l'acquisition des compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) : le tutorat, pratique déjà ancrée dans nos fonctionnements et qui doit être encore renforcée, mais aussi, le compagnonnage, le parrainage, le mentorat, la consultance interne (cf. lexique de ces différentes pratiques d'accompagnement en annexe 3).

Ces différents rôles seront encouragés à tous les niveaux de l'entreprise et pour toutes les catégories socioprofessionnelles (ouvrier, maîtrise et cadre). Ils doivent être proposés notamment aux salariés seniors susceptibles d'être intéressés. Ces derniers peuvent aussi en faire la demande.

La hiérarchie prend en compte, dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation, l'effort tant en terme d'investissement personnel qu'en terme de temps que ces rôles présupposent. Ceci pourra se traduire par une évolution de rémunération et/ou une adaptation de l'activité professionnelle.

Par ailleurs, si les salariés expérimentés ont à transmettre des connaissances aux jeunes entrants, la réciproque est également vraie. Sur certains aspects comme par exemple l'adaptation aux nouvelles technologies, les transferts de savoirs et de pratiques peuvent contribuer à favoriser les échanges intergénérationnels, valoriser les jeunes, développer des logiques de solidarité et enfin contribuer au développement des compétences des seniors. Ces pratiques seront encouragées et valorisées au sein du Groupe notamment en privilégiant des équipes de travail intergénérationnelles.

Focus sur les tuteurs :

L'identification des tuteurs se fait sur la base du volontariat parmi les salariés en capacité de transmettre leur expérience vers des plus jeunes. Le rôle de tuteur est formalisé dans un courrier précisant la durée et les modalités de cette mission définies par les 2 parties. Par ailleurs, une formation préalable (cf. exemple de programme en annexe 2) ainsi qu'une animation des tuteurs seront organisées par la filière RH au bénéfice de ces salariés.

Il est convenu que la mission du tuteur consiste à encadrer ou suivre :

- des salariés en contrat d'apprentissage,
- des salariés en contrat ou période de professionnalisation,
- des salariés en période d'essai ou en phase d'acquisition de compétences après une mutation par exemple,
- des stagiaires de longue durée (durée supérieure à trois mois).

Quand des salariés sont concernés par des dispositifs de formation donnant lieu à la tenue de jurys formalisés, les tuteurs sont associés au processus d'évaluation.

L'objectif fixé par le présent accord est de développer le nombre de tuteurs, notamment seniors, ainsi définis au sein des entreprises du Groupe .

Il est convenu à cet égard que le pourcentage de tuteurs devra atteindre **4%** des effectifs salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2012 de l'ensemble des sociétés du Groupe.

Des objectifs intermédiaires sont fixés au 31 décembre 2010 et au 31 décembre 2011. Ces objectifs sont respectivement de 3% et 3,5%.

L'indicateur de suivi de ce domaine d'action est le nombre de tuteurs rapporté à l'effectif salarié en CDI du Groupe GDF SUEZ.

Focus sur les formateurs internes :

Le recours aux formateurs internes plus spécifiquement sur les domaines métiers doit être favorisé et développé. Ainsi les salariés qui ont plusieurs années d'expérience et tout particulièrement les seniors pourront solliciter ou se voir proposer un rôle de formateur interne, soit de manière occasionnelle soit de façon plus régulière. Ce rôle constitue pour celui qui l'exerce une véritable reconnaissance qui donne une légitimité à son expertise et valorise les savoirs acquis tout au long de son parcours professionnel. En outre, cette « alternance » entre activités opérationnelles et formation peut être un levier au service d'un meilleur équilibre individuel, en particulier dans certains métiers où la gestion de l'effort devient plus difficile avec l'âge.

Focus sur la consultance interne :

Chaque fois que cela est possible, les entreprises devront favoriser une organisation permettant de faire appel à des ressources internes.

Il existe notamment au sein de GDF SUEZ une activité consacrée au développement de missions de conseil interne : GDF SUEZ Consulting. Elle permet à des cadres expérimentés du groupe de valoriser leur savoir-faire, leurs compétences acquises dans le groupe et de les transmettre aux plus jeunes générations avant de partir en retraite.

Dans le cadre de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, elle permet à des cadres expérimentés du groupe de réfléchir à leur parcours professionnels, de les accompagner pour développer des aptitudes et compétences nouvelles à mettre en pratique dans le cadre des missions de conseil interne qui leur sont confiées. La participation à cette structure permet de découvrir de nouvelles activités pour ensuite mettre en œuvre un nouveau projet professionnel.

D'autres missions de consultance interne pourront être confiées à des seniors dans un cadre moins structuré, notamment des missions de démarrage de contrats ou de nouvelles activités.

4.1.3) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les démarches de formation/professionnalisation, s'inscrivent dans une triple logique :

- 1- Prendre en compte les éléments de prospective issus des démarches de GPEC et leurs impacts sur l'évolution des métiers et des parcours professionnels.
- 2- Développer et enrichir en permanence les compétences des salariés et améliorer leur employabilité tout au long de leur vie professionnelle.
- 3- Participer à l'engagement, à la motivation et au bien-être des salariés dans leur emploi en veillant à l'adéquation emploi/compétences.

L'objectif chiffré fixé à cet égard est d'augmenter le nombre de salariés de plus 50 ans en contrat à durée indéterminée ayant suivi une formation professionnelle au-delà de cet âge. L'indicateur de suivi est le nombre de salariés de plus 50 ans ayant suivi une formation au-delà de cet âge rapporté à l'effectif en CDI du groupe GDF SUEZ.

Il est convenu que le taux des salariés de plus de 50 ans en CDI ayant suivi une formation professionnelle au-delà de cet âge devra être supérieur au 31 décembre 2012 au taux constaté du 31 décembre 2009.

Au cours du 2^{ème} trimestre 2010, une réunion sera organisée avec les organisations syndicales signataires pour présenter les données recueillies au 31.12.2009 et les analyser au regard de l'objectif chiffré.

Pour ce faire, l'ensemble des dispositifs pédagogiques internes et externes sera mobilisé pour faciliter le développement des compétences des seniors (stages, immersion, utilisation accompagnée de la VAE, DIF, CIF...) et une réflexion spécifique sera conduite en interne pour adapter les modalités pédagogiques à cette catégorie de salariés. Dans les cas d'évolutions sensibles d'un métier ou de ses conditions d'exercice, l'impact sur les salariés seniors sera particulièrement analysé et des cursus de reconversion pourront être proposés.

Le projet e-learning porté au sein du groupe par GDF SUEZ University constitue une opportunité de donner un accès plus large à des catégories de formation réservées jusqu'alors à des populations particulières sans distinction de statut ou d'âge.

4.2) Domaines d'actions relevant d'axes de progrès qualitatif

Outre les domaines d'actions précisés à l'article 4.1) du présent accord, il est convenu que les sociétés du groupe conduisent également des actions dans les domaines suivants :

4.2.1) Recrutement des salariés de 50 ans et plus

L'âge ne doit constituer en aucun cas un critère de recrutement discriminant. A cet égard, les sociétés du Groupe GDF SUEZ doivent s'assurer que leurs méthodes de recrutement reposent exclusivement sur l'appréciation de l'adéquation des compétences par rapport aux exigences du poste et à l'évolution potentielle du salarié.

L'ensemble des acteurs du processus de recrutement sera sensibilisé à cette orientation qui s'inscrit dans la politique diversité du groupe.

Concernant le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :

Au-delà de ces éléments qualitatifs, les partenaires sociaux ont exprimé lors des négociations le souhait fort qu'un minima de recrutement de salarié de 50 ans et plus soit fixé au niveau du groupe. Compte tenu de la volonté du groupe qu'une telle politique ne vienne pas pénaliser le recrutement des plus jeunes, ni la progression des carrières internes et de son souhait de davantage consacrer ses efforts au maintien des salariés de 55 ans et plus déjà présents dans le groupe (cf. article 3), les parties ont convenues de se fixer un indicateur de suivi.

Ainsi, la proportion des recrutements de personnes de 50 ans et plus en CDI rapportée au nombre de recrutement en CDI réalisé par an au niveau du groupe fera l'objet d'un suivi quantitatif avec pour objectif que cette proportion soit supérieure à 3 %.

Le calcul sera réalisé sur la base du nombre de salariés recrutés par le groupe en France en contrat à durée indéterminée au 31 décembre de chaque année.

4.2.2) Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

L'allongement de la vie professionnelle renforce la nécessité d'améliorer les conditions de travail afin de préserver la santé de tous les salariés du groupe.

Une attention particulière sera portée aux salariés qui exercent une activité comportant des travaux pénibles. Les objectifs de cette démarche doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à la reconversion des salariés par la formation professionnelle et à des mesures spécifiques pour la gestion des fins de carrières.

En liaison avec la Direction Santé-Sécurité et Système de Management, une négociation d'un accord avec les organisations syndicales sera engagée au niveau du Groupe pour décliner ces principes afin de déterminer un plan d'actions qui serait ensuite décliné au niveau de chacune des sociétés. Cette négociation devra être finalisée avant le 30 juin 2010.

4.2.3) Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Différentes pistes peuvent être explorées pour aménager les fins de carrière en facilitant les évolutions professionnelles vers des activités comme les actions humanitaires soutenues par le Groupe GDF SUEZ, l'enseignement, l'essaimage,...

Des aménagements du temps de travail peuvent être engagés par la voie de la négociation dans le cadre notamment de la gestion du compte épargne temps ou d'un temps partiel aménagé.

La participation à des sessions de préparation à la retraite sera facilitée tant sur les aspects financiers (bilan de retraite) que sur des aspects plus qualitatifs.

Article 5 - Mise en œuvre de l'accord

Afin de faciliter l'appropriation de l'accord par tous et amorcer le changement culturel nécessaire à cette nouvelle vision de la gestion des âges, une campagne de communication interne sera organisée en 2010. Elle aura pour objectif :

- De promouvoir les dispositions prévues dans cet accord groupe
- De faire évoluer le regard porté sur l'âge du fait de l'allongement de la vie professionnelle
- De sensibiliser aux complémentarités les équipes de travail

Un dispositif d'information à destination des RH et des managers sera développé pour sensibiliser notamment aux problématiques intergénérationnelles et mieux les préparer à leur rôle dans l'accompagnement de cet accord.

Article 6 – Modalités de suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par une commission spécifique composée de trois représentants titulaires par organisation syndicale signataire et des représentants de la Direction. En cas d'absence des titulaires, les organisations syndicales peuvent demander à deux représentants suppléants désignés de participer à cette commission.

Seront examinés par cette commission de suivi, l'évolution des indicateurs fixés à l'article 4 au niveau du Groupe. Ces mêmes indicateurs seront également présentés par branche. Au sein de cette commission les échanges porteront notamment sur les éventuelles difficultés d'application du présent accord, les correctifs nécessaires, les bonnes pratiques identifiées et la manière de les diffuser plus largement.

Sur demande des organisations syndicales signataires, une réunion intermédiaire de la commission de suivi pourra se tenir.

Au sein de chaque société visée à l'article 2 du présent accord, une information sera réalisée annuellement devant, selon le cas, le Comité Central d'Entreprise, le Comité d'Entreprise, la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel (en cas d'absence de Comité d'Entreprise). Cette information portera sur la situation de l'entreprise au regard des objectifs chiffrés contenus dans l'article 4.1 du présent accord. Un point sera également réalisé sur les actions engagées au titre des domaines d'actions définis à l'article 4.2 du présent accord.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2012.

Article 8 - 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.

Cet accord sera également révisé notamment si un organisme extérieur était amené à considérer que les conditions libératoires fixées par la loi ne sont pas remplies.

Article 9 - Dépôt

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 Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à PARIS, en 8 exemplaires, le 08 DEC. 2009

Pour la direction du Groupe GDF SUEZ :

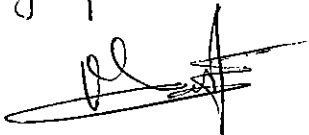


Philippe SAIMPERT

Pour les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives :

Pour la C.F.D.T.,

Jacques NOUÏON



Pour la C.G.T.,

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

Françoise ANASTASIOU

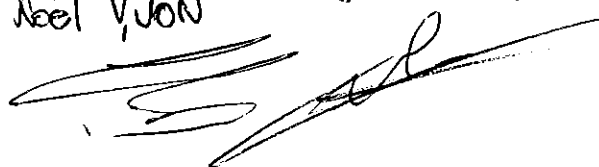
William VIKY-ALLENOR



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

Pour la C.F.T.C.,
Noël VUON

J. ROUCOUSE



ANNEXE 1 : Entretien de seconde partie de carrière

Cet entretien est destiné à faire le point sur les compétences du salarié, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, ceci au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Objectif:

Accompagner le senior de 45 ans et plus dans la construction de son projet professionnel

Contenu de l'entretien :

- Identification des compétences individuelles acquises tout au long de la carrière
- *Utilisation des outils (internes) de gestion des compétences ou de grille d'analyse simplifiée*
- Identification des motivations professionnelles du collaborateur senior
- Identification des souhaits d'évolution, dans la fonction ou dans une autre fonction (volontariat pour du tutorat notamment).
- Identification des besoins de formation, les dispositifs, et les moyens.
Politique de formation de l'entreprise, les programmes, les aides internes pour se former, les dispositifs de VAE, DIF...
- Identification des souhaits et besoins de transfert de compétences
- Formalisation avec le senior d'un projet d'évolution motivant pour le salarié et compatible avec les exigences de l'entreprise.

ANNEXE 2 : Exemple de programme de formation pour les tuteurs

FORMATION DES TUTEURS

Population concernée

Cette formation s'adresse aux personnes qui ont la mission de Tuteur, c'est à dire qui sont amenées à exercer un rôle d'accompagnement individuel au sein de leur équipe dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, par extension d'un contrat de professionnalisation.

Pré-requis

Pour accéder à cette formation, les personnes devront :

- avoir été nommées Tuteur,
- ou assurer une mission de "Responsable de tutorat".

Objectifs de la formation

Cette formation doit permettre à un Tuteur de :

- situer son rôle, son positionnement et identifier ses missions,
- se repérer dans l'ensemble des obligations légales externes et /ou internes,
- faciliter l'intégration du jeune dans l'environnement de travail,
- organiser et coordonner son parcours,
- assurer la liaison avec l'organisme de formation, particulièrement avec les CFA, en vue d'assurer un suivi de la formation et d'adapter le parcours de professionnalisation du jeune,
- accompagner et évaluer le jeune,
- gérer la relation avec le jeune.

Capacités développées

A l'issue de cette formation, le participant sera capable de :

- connaître les principes pédagogiques de l'alternance et de l'apprentissage,
- se repérer dans les dispositions légales externes et /ou internes et en connaître leurs conditions d'application,
- prendre en compte les diversités des recrutements,
- entretenir et gérer périodiquement des relations avec les organismes de formation,
- connaître les principes et l'organisation des formations diplômantes et les outils d'évaluation ad hoc,
- apprécier les capacités acquises par le jeune,
- s'approprier le rôle de tuteur par :
 - le positionnement,
 - la transmission de savoir et savoir-faire,
 - l'utilisation des outils appropriés,
 - la relation avec le jeune.

Contenu du stage

- Présentation du dispositif de formation de l'alternant, les aspects réglementaires.
- La mission tutorale, la relation apprenant, la transmission.
- L'élaboration et le suivi du parcours de montée en compétence en adéquation avec le diplôme préparé.
- Les relations avec l'organisme de formation.
- L'évaluation, les principes et les outils.

Positionnement dans un cursus de professionnalisation

Sans objet

Méthodes Pédagogiques

La méthode pédagogique est constituée :

- d'apports théoriques du formateur,
- de questions / réponses et d'échanges de pratique,
- de travaux en sous groupes sur les outils et d'études de cas.

Moyens Pédagogiques

Documentation "Guide du tuteur" et kit de visuels remis à chaque participant.

Salles de formation équipées de moyens pédagogiques.

Documentation remise à chaque participant.

Evaluation

Le suivi qualitatif de l'action de formation sera réalisé

- par un questionnaire de synthèse individuel renseigné en fin de stage,
- et par une synthèse présidée par un représentant de la maîtrise d'ouvrage et /ou de la maîtrise d'œuvre.

Evaluation écrite et individuelle de l'atteinte des objectifs, à partir d'un questionnaire de satisfaction.

ANNEXE 3 : Lexique

Tutorat : Le tutorat est une relation formative entre un apprenant et un tuteur, dans une situation de travail. Le tuteur contribue à l'acquisition des compétences correspondant à l'objectif à atteindre (obtenir une qualification, un diplôme, valider une formation, un stage...). La mission du tuteur peut mobiliser des compétences d'ordre relationnel, pédagogique et managérial. Il doit établir un climat favorable à la communication et à l'échange, disposer d'une vue globale de son métier, être en capacité de le présenter, varier les modes d'intervention (expliquer, montrer, mettre en situation), apprécier.

Compagnonnage : C'est un cas particulier de tutorat où le tuteur a, en règle générale, un seul "élève" qui vise, au terme de sa période d'apprentissage, le même type de poste que celui de son tuteur. Il repose sur la réalisation d'activités professionnelles en présence d'un pair, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire, en particulier par la démonstration. De plus, en permettant l'acquisition des règles et des valeurs de l'organisation, cette modalité facilite l'intégration des nouveaux arrivants.

Parrainage : Le Parrainage consiste à accompagner, à attribuer à tout nouvel arrivant un parrain, plus ancien dans l'entreprise, en capacité de l'aider à comprendre le système qu'il intègre (fonctionnements, codes, valeurs, rites et rythmes) et à s'intégrer harmonieusement en son sein.

Mentorat : Le mentorat désigne une relation privilégiée et personnelle dont l'objet est le soutien, le développement professionnel et personnel du mentoré. Le mentor, personne d'expérience, investit sa sagesse acquise et son expertise afin de favoriser le développement du mentoré.

Le mentoring consiste à conseiller dans les choix, dans les parcours professionnels et à aider à développer le réseau et les connaissances. Pour GDF SUEZ, c'est développer une culture de générosité, de respect et de partage.

Consultance interne : Le consultant formule des conseils, il fournit à son client des recommandations issues de l'expérience (la sienne et/ou celle de son entité d'appartenance), appuyées par un diagnostic de la situation. En pratique, il est présent dans l'entreprise pour accompagner la mise en œuvre de ces recommandations, soit en tant que superviseur, soit en tant qu'acteur. La consultance interne a un sens dans un groupe comme GDF SUEZ car la posture du consultant interne offre l'avantage d'une connaissance de la culture du groupe tout en restant « extérieur » à l'organisation dans laquelle il intervient. Elle a également un intérêt tant pour le transfert de compétences et de savoirs vers des salariés et des collectifs qu'au service du développement de celui qui exerce cette mission, susceptible de lui permettre ensuite de mettre en œuvre un nouveau projet professionnel dans le groupe.

e-learning : Cette modalité de formation utilise les nouvelles technologies multimédias de l'Internet pour améliorer la qualité de l'apprentissage en facilitant d'une part l'accès à des ressources et à des services, d'autre part les échanges et la collaboration à distance. Souvent combiné avec du présentiel, le e-learning est conçu avec la même exigence qu'une formation avec « présence ». Des exercices réguliers permettent au stagiaire de vérifier sa progression, à son rythme. Il donne lieu aussi à des regroupements de communauté de pratiques autour de rôles ou de thématiques partagées. Le groupe GDF SUEZ a conclu un partenariat avec CrossKnowledge et bénéficie de l'accès à une plate-forme mettant à disposition des ressources pédagogiques utilisant les technologies du Web 2.0

ANNEXE 4 : Liste indicative des filiales de GDF SUEZ (cf. définition article 2)

<u>Sociétés</u>		
<u>BES - Branche Energie Services</u>	INEO ATLANTIQUE	SDCF
AGEMA	INEO CABLELEC	Sec
ARIZZOLI	INEO CAP	SECIP
ARMASYS	INEO CENTRE	Secma
AUGERIS	INEO COM CENTRE EST	SEITHA TECHNIQUES ET REALISATIONS
Axima A&LS	INEO COM IDF	SEPFA
AXIMA France	INEO COM NORD	SEPT
AXIMA REFRIGERATION France	INEO COM OUEST	SERIACO FROID
BERTA	INEO COM SUD	Setgi
BONMORT RESEAUX	INEO DEFENSE	SEVE
BRILLARD & CHOIN	INEO ENERGIE EXPORT	SIME
C.F.C. SERVICES	INEO ENERSYS	SNC BIVAL
CERAP	INEO Engineering & Systems	SODC
CHEVALIER	INEO EST	Soven
CIEC	INEO INFRA	SVCU
Climespace	INEO INFRACOM	SAS TES
CM BACCARAT	INEO INDUST. SERVICES	T.E.S
COFELY	INEO MEDIA SYSTEM	TEAM MONTAGE
CORYS TESS	INEO MIDI PYRENEES	Technolair Services
Cottier equipements	LANGUEDOC ROUSSILLON	TRS
COYNE ET BELLIER	INEO NORMANDIE	
CPCU	INEO ORRMA	<u>BEF - Branche Energie France</u>
CSI SARL	INEO PICARDIE	ABM ENERGIE CONSEIL
Curma	INEO POSTES ET CENTRALES	CALLIANCE Gestion
Cylergie	INEO PROVENCE ET COTE D'AZUR	Claude NANNI SARL
DAENERYS	INEO RESEAUX CENTRE	ClimaSave
DEXIP	INEO RESEAUX CENTRE OUEST	Clipsol
Drode et Francilienne d'électricité	INEO RESEAUX EST	CNR
EFTIC INDUSTRIE	INEO RESEAUX HAUTE TENSION	Compagnie du Vent
ENDEL	INEO RESEAUX HT LS	Cycle Combiné FOS 2
ENDEL LOGISTICS	INEO RESEAUX NORD OUEST	Coraver
ENTREPOSE NAVIBORD	INEO RESEAUX OUEST	Depann gaz Services
ESEIS	INEO RESEAUX SUD EST	DK6
ESEO	INEO RESEAUX SUD OUEST	Distri-chauffe
ESI	INEO RHONE ALPES AUVERGNE	ECO-LOGIQUE
ETABLISSEMENTS PIGNATTA	INEO SA	ECOMETERING (ex TR2E)
ETC AUDIOVISUEL	INEO SCLE FERROVIAIRE	Elec Gaz Service
Ets LINGARD	INEO SYSTRANS	ELECTRABEL France
EUROPIPE SARL	INEO TELESECURITE SERVICES	Energia
FABRICOM France	INEO Tertiaire IDF	GAZ 42
FABRICOM SYSTEMES	INEO TINEA	Geoclim
D'ASSEMBLAGE	ITENA	GREAT (ALIZE ENERGIE)
GDF SUEZ ENERGIE SERVICES	Logan Teleflex (France)	GREAT (ACCEL CONSEIL)
GEPSA	NEUM 2M	Groupe NASS&WIND (EOLE GENERATION)
GIE G3M	Omega concept	H. Saint Paul
GIE ACE	Perigord Energies	PROJIS
GIE INEO LOGISTIQUE	PHYDRO	Sté de Production Electricité
Gnv Essonne	PICTET FROID ET CLIMATISATION	Montoir
Gnvert	SAMBE	SAVELYS
INEO AGORA	SAMEVEIL	SA MAUMON & MAUMON
INEO ANC	SARL ENIXON	SARL Aqua-therm
INEO AQUITAINE	SCD Chambéry	SARL CMD
INEO AQUITAINE SUD	SCLE SFE	SAS ANDRIEUX & MAUMON
	SDC Clichy	SHEM
	SDC St Denis	

SIBERIANE CONSULTING SARL
SOLFEA (BANQUE)
Therm opale Service

BE – Branche Environnement

Altiservice
AMETYST
ANNA COMPOST
APROVAL (ex APROVAL 16)
AQUASOURCE
ARAVIS
ARCANTE
ARCHAMBAULT
ASTREE PROVENCE
ASTRIA
AXEO
BOINET
Bonnefonds
BOONE COMENOR
BORDY
Calédonienne des Eaux
CBSE
CENTRE EST VALORISATION
CHAZELLE
CIE
CITE PLAST
CITE PLUS
Colmarienne des Eaux
CORBEILLE A PAPIER
CORREZE INCINÉRATION
CRR
CUV ECLAIR
DEGREMONT SA
Degrémont SAS
Degrémont Services SAS
Eau et Force
Eaux de l'Essonne
Eaux du Nord
Econotre
EPALIA (ex FDP)
EPURIA
ESIANE
Fairtec
Fairtec SAS
FERTISIERE
Financière RBM
FPI
Franco-Suisse
Gaz et Eaux
GENERAL RECYCLAGE
Géodeve
GLEM
GONNET
GPV Développement
HANNOT
HANTSON
HAUTE MARNE TRI
HYDRACOS
Hydrea

INFILCO SAS
INOVEST
ISIOM
ISIOM CONSEIL
LA FRANCAISE DES TRANSPORTS
LABO SERVICES
LABORIE
LORVAL (TRI VOSGES)
Lyonnaise des Eaux France
MERLIN
MMS
Morand
MOS LYON
NETREL COLLECTIVITES
NICOLLIN REUNION
NORVAL
NORVALO
NOVERGIE SIEGE
NOVERGIE CENTRE-EST
NOVERGIE centre-ouest
NOVERGIE HOLDING
NOVERGIE IDF
NOVERGIE Méditerranée
NOVERGIE sud-ouest
OCEA
ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS
OREADE
ORISANE
OZONIA France
PINEL RECYCLAGE
RBM
RECYCABLES
REGENE (ex REGENE SUD)
REGENE ATLANTIQUE
RER
Reval
Roanne Assainissement
ROBERT
RTR SUD OUEST
Safege
SANE SERC
SANEST
SANI OUEST
SANIFA
SANINORD
SANITRA FOURRIER
SANITRA SERVICES
SARROISE Environnement
SAS BREA
SCORI
Sdei
SEDUD
Seerc
SELVA
SEN (Société des Eaux du Nord)
SEPIG
SERAM
Serviman
SET FAUCIGNY
SET MONT BLANC

SETRI
SEVESC
SGAD - STÉ GÉNÉRALE
D'ASSAINISSEMENT ET DE
DISTRIB
SGDE
SHAMROCK (ex Ternant)
SIRAC
SIREC
SIREC SERVICES
SITA AGORA
SITA ALSACE (SITAL)
SITA CAP
SITA CENTRE EST (ECOSPACE)
SITA CENTRE OUEST (GENET)
SITA DECTRA
SITA DEEE
SITA FD (France DECHETS)
SITA France
SITA ILE DE France
SITA LORRAINE (ESPAC)
SITA MOS
SITA NEGOCE
SITA NIMES (ex DELTA VERDURE)
SITA NORD (NETREL)
SITA NORMANDIE PICARDIE
(ECOSITA)
SITA OUEST (SEDIMO)
SITA REBOND
SITA REBOND INTERIM
SITA RECYCLAGE (ex SFI)
SITA REMEDIATION France
SITA SOLVING
SITA SUD
SITA SUD OUEST (ex SURCA)
Sit'alternatif
SME
SMECO
SNC LE CHENON
SNCOR CIBAUD
SNCTP
SNE
SNN
SODEC
Sobep
Sogest
SONDALP (fusion avec SRCE le 1er jan
2009)
SOPAVE
SOTRIVAL
SOUCAS
SOVALD
SPAT
SPDE
SPEA (Polynésienne des Eaux)
SRA-SAVAC
SRN
STAR
Star Mayotte
Suez Environnement
Suez Environnement Company
Technygiene

JR Re Job SN APT

TERIS
Teris PCX
Teris Ron
TERIS SPECIALITES (ex TERIS
LOON PLAGE)
TERRALYS
TERRE DE L'OUEST
TPS
trans'bois services
Transpal Express
TRAVADEC
TRAVAUX VAL HORIZON
TRI VANNES
Trigone
TRIVAL' AISNE
VAL AURA
VAL PLUS
VALORENA
VALORLY
Valt
Vidanges nouvelles
VIGNIER
WATCO ES
WRM

B3G – Global Gaz & GNL

GAZOCEAN
GASELYS

Branche Infrastructures

GrDF
GRTgaz
STORENGY
ELENGY

Autres

CULTURE ESPACES
GDF SUEZ SA
SFI

JR 123 101 57 121