

**ACCORD POUR LE DEVELOPPEMENT DE
L'APPRENTISSAGE A GrDF**

OD
G~~a~~ AA R
G~~c~~

SOMMAIRE

Engagements et ambitions de GrDF en faveur de l'apprentissage.....	3
TITRE I : Le tutorat, un levier d'action essentiel pour la réussite de l'apprentissage.....	4
1.1 : La mission tutorale.....	4
1.2 : Le tuteur.....	4
1.3 : La formation du tuteur.....	5
1.4 : L'exercice du tutorat.....	5
1.5 : La valorisation du tutorat.....	5
1.6 : L'accompagnement et l'animation du tuteur.....	6
TITRE II : L'accompagnement des apprenti(e)s dans leur vie quotidienne.....	6
2.1 : L'accueil de l'apprenti(e).....	6
2.2 : Le suivi et l'évaluation de l'apprenti(e).....	7
2.3 : La rémunération.....	7
2.4 : Modalités particulières.....	7
2.5 : Logement.....	8
2.6 : Les frais de transport et de déplacements.....	8
2.7 : Frais de repas.....	9
2.8 : Frais professionnels.....	9
2.9 : Equipement professionnel.....	9
2.10 : Permis de conduire.....	9
2.11 : Intéressement.....	9
2.12 : Congés annuels.....	9
2.13 : Formations complémentaires accessibles aux apprenti(e)s.....	10
2.14 : Couverture Santé.....	10
TITRE III : L'accompagnement des apprenti(e)s vers l'emploi.....	10
3.1 : La contribution de l'apprentissage au renouvellement des compétences de GrDF ...	10
3.2 : L'aide à l'insertion dans la vie active.....	10
TITRE IV : Le suivi social de la formation en apprentissage.....	11
TITRE V : Dispositions finales.....	12
5.1 : Champ d'application et durée.....	12
5.2 : Révision et dénonciation.....	12
5.3 : Notification et dépôt.....	12
5.4 : Entrée en vigueur.....	12
5.5 : Mesures transitoires.....	12

h

OD

AA GC

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances fait de l'alternance un enjeu national afin d'élever le niveau de qualification des jeunes et leur faciliter l'insertion sur le marché du travail.

Elle sollicite les grandes entreprises en leur demandant d'opter soit pour une contribution plus importante au financement de l'apprentissage, soit pour une augmentation de leur capacité d'accueil et d'encadrement des jeunes sous contrat d'apprentissage.

La politique d'apprentissage de GrDF s'inscrit dans la volonté nationale de développement de la formation des jeunes par la voie de l'alternance pour les entreprises de plus de 250 salariés et GrDF s'engage à accueillir des jeunes en formation à hauteur de 3% de ses effectifs.

GrDF doit faire face, d'une part, à des enjeux internes démographiques de renouvellement des compétences et, d'autre part, souhaite contribuer aux défis sociétaux de lutte contre le chômage et l'exclusion des jeunes.

GrDF considère l'apprentissage comme un outil majeur au service du renouvellement des compétences, identifié plus particulièrement au sein de l'entreprise, et des besoins de formation en alternance exprimés par l'ensemble des partenaires dans les différents bassins d'emploi.

ENGAGEMENTS ET AMBITIONS DE GrDF EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE

Le présent accord exprime la volonté des parties signataires de fixer une politique visant à :

- **développer l'apprentissage à tous les niveaux de diplôme et diversifier les candidatures :**
 - offrir à des jeunes issus de tous horizons une formation de qualité et une expérience professionnelle reconnue au sein d'une grande entreprise ; dans ce cadre, GrDF s'engage à consacrer chaque année une part significative des contrats en alternance :
 - à des femmes, y compris dans les métiers techniques,
 - à des jeunes handicapés,
 - à des jeunes issus des Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ;
 - proposer une diversité de diplômes préparés en cohérence avec la diversité des métiers de l'entreprise ;
 - renforcer son offre de formation en alternance à destination des jeunes préparant des diplômes de l'enseignement supérieur long (niveaux I et II) afin de permettre :
 - aux jeunes qui souhaitent accéder à un niveau de qualification plus élevé de réaliser leurs aspirations par un ou plusieurs contrats d'apprentissage,
 - aux élèves et étudiants dont les ressources familiales ne permettent pas d'assumer la charge induite par leur maintien en scolarité de longue durée, de disposer d'une chance leur permettant de prolonger leurs études dans des conditions satisfaisantes,
 - à celles et ceux qui recherchent un complément à leur cursus de formation initiale, d'obtenir une spécialisation recherchée ;

- **contribuer aux besoins de renouvellement des compétences en lien étroit avec la politique d'emploi et de gestion des compétences ;**
- **placer le tutorat comme un facteur de réussite essentiel de cette politique en faveur de l'apprentissage en mobilisant les maîtres d'apprentissage et en reconnaissant leur investissement ;**
- **mettre en oeuvre un dispositif d'accompagnement de qualité à destination de toutes les personnes accueillies en contrat d'apprentissage afin qu'elles soient dans les meilleures conditions possibles pour obtenir le diplôme préparé et trouver un emploi à l'issue de leur contrat ;**
- **asseoir l'image et l'attractivité du Distributeur GrDF.**

TITRE I : LE TUTORAT, UN LEVIER D'ACTION ESSENTIEL POUR LA REUSSITE DE L'APPRENTISSAGE

Partie intégrante de l'apprentissage, une mission tutorale de qualité est un élément essentiel pour la réussite des personnes se formant en apprentissage.

1.1 : La mission tutorale

Les principaux engagements de la mission tutorale sont :

- d'accueillir l'alternant et faciliter son intégration dans l'entreprise ;
- d'aider l'apprenant dans sa formation en lui transmettant savoirs, savoirs-faire et compétences en lien avec le diplôme préparé ;
- de suivre et d'évaluer le jeune alternant en vue de l'obtention de son diplôme, notamment en liaison avec le Centre de Formation des Apprenti(e)s (CFA).

1.2 : Le tuteur

En matière d'apprentissage, le tuteur est appelé « maître d'apprentissage » (art. L6223-5 du Code du travail).

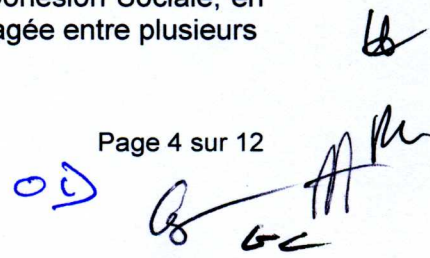
Pour pouvoir être tuteur, les agents doivent remplir les conditions suivantes :

- être titulaires d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de celui préparé par l'apprenant, d'un niveau au moins équivalent à ce dernier, et justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée d'au moins 3 ans ;

ou

- justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé, d'une durée de cinq ans et d'un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Depuis la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la Cohésion Sociale, en plus du maître d'apprentissage unique, la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs



agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination avec le CFA.

Au-delà des compétences professionnelles requises, les agents qui souhaitent s'engager dans cette mission doivent être volontaires et disposer de connaissances pédagogiques et des qualités humaines et relationnelles pour réussir ce tutorat.

1.3 : La formation du tuteur

Le tuteur doit être formé à l'exercice de l'activité tutorale, au moins une fois à l'occasion de sa première mission.

Cette formation doit être dispensée en amont de l'arrivée du jeune apprenti(e).

Par ailleurs, une action de formation supplémentaire d'une journée pourra également être proposée aux tuteurs qui auront à accompagner des populations spécifiques.

1.4 : L'exercice du tutorat

Afin de bien accompagner les jeunes apprenti(e)s accueillis chaque année au sein de GrDF, la fonction tutorale est considérée comme une mission à part entière. Dans ce cadre, le nombre d'alternants suivi par le même maître d'apprentissage est impérativement limité à 2.

La mission tutorale doit être intégrée dans la charge de travail du maître d'apprentissage. Chaque tuteur doit avoir une lettre de mission signée par son manager précisant ses activités de tuteur et les moyens qui lui sont accordés (le temps dédié à l'accompagnement de l'apprenti(e), la planification des réunions avec le CFA ...).

1.5 : La valorisation du tutorat

L'investissement dans la fonction tutorale concourt à la professionnalisation de l'agent qui l'exerce. Cet investissement fait l'objet d'une évaluation, d'une valorisation et d'une reconnaissance :

- La mission tutorale doit être évaluée annuellement : l'exercice de cette mission constitue un des éléments d'appréciation du professionnalisme (concourt à la décision d'attribution d'avancements au choix, ADP...);
- Une attestation de l'exercice de cette mission de tuteur sera établie et la mission sera enregistrée dans le Système d'Information RH (inscription de la mission de tuteur portée sur la fiche de carrière);
- cette expérience sera prise en compte comme un élément de capacité managériale.

Compte tenu du nombre croissant d'apprenti(e)s à accueillir chaque année en alternance, GrDF souhaite valoriser l'investissement et l'implication des tuteurs en dotant chaque région d'une enveloppe financière dédiée.

Une enveloppe régionale sera calculée chaque année au prorata du nombre d'alternants¹. La décision d'attribution de la gratification individuelle à chaque tuteur ainsi que son montant seront déterminés à l'occasion de l'entretien annuel par son manager.

¹ Le montant sera calculé sur la base de 100 Euros X nombre moyen annuel d'alternants

07
GC
AA

1.6 : L'accompagnement et l'animation du tuteur

Afin de faciliter la vie du tuteur et de l'accompagner dans l'exercice de sa mission, il est décidé :

- de mettre à la disposition de chaque maître d'apprentissage un document sous forme de « guide du tuteur » (contenant des fiches techniques et outils) ;
- d'organiser une animation transverse régionale. Cette dernière reposera sur un réseau de tuteurs piloté par un interlocuteur dédié à l'apprentissage au sein de chaque région. Cet interlocuteur est sollicité pour toute décision à prendre dans ce domaine.

TITRE II : L'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTI(E)S DANS LEUR VIE QUOTIDIENNE

2.1 : L'accueil de l'apprenti(e)

La qualité de l'accueil au sein de l'entreprise est une phase essentielle du processus de formation de l'apprenti(e).

2.1.1 Livret d'accueil :

Dans ce cadre, un livret d'accueil est mis à la disposition de chaque apprenti(e). Ce livret contient l'ensemble des informations utiles à son intégration dans la vie de l'entité. Il y est notamment informé de ses droits liés à son statut d'apprenti(e) tel que défini dans le présent accord (rémunération, logement, transports,...) mais également de ses devoirs (contenu des règles internes de l'entité qui le concernent, règles relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la surveillance médicale).

2.1.2 Journée d'accueil :

Une journée consacrée à l'accueil des apprenti(e)s est organisée régionalement à chaque rentrée de promotion. Cette journée se traduit notamment par la présentation de l'entreprise, de ses métiers, des principes de sécurité et du code de bonne conduite.

De manière générale, GrDF veille à ce que l'apprenti(e) fasse connaissance avec son entourage professionnel et puisse s'intégrer rapidement à son nouveau milieu de travail.

2.1.3 Cas particulier des apprenti(e)s handicapé(e)s :

Les apprenti(e)s handicapé(e)s font l'objet d'une attention particulière : des mesures individualisées sont mises en œuvre en tenant compte, avec le soutien des organismes spécialisés, de la nature de leur handicap. A ce titre, en complément des aides, allocations et subventions externes, les unités de GrDF qui accueillent des

apprenti(e)s handicapé(e)s adapteront leur soutien aux nécessités imposées par chaque situation individuelle.

2.2 : Le suivi et l'évaluation de l'apprenti(e)

Conformément à la législation, chaque apprenti(e) bénéficie de la mise en œuvre des mesures suivantes :

- le document de liaison : ce document permet au tuteur de faire une évaluation régulière des connaissances professionnelles acquises par l'apprenti(e) et de suivre sa progression ;
- le livret d'apprentissage pour assurer la liaison entre GrDF et le CFA ;
- la fiche navette destinée à porter les observations de l'apprenti(e), avec l'aide du tuteur, sur les divers aspects du métier auquel il se prépare.

2.3 : La rémunération

La rémunération de l'apprenti(e) prend en compte l'âge de l'intéressé(e), l'année d'ancienneté dans le contrat d'apprentissage et est déterminée en pourcentage du SMIC suivant le tableau ci-dessous :

	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 21 ans	45% du SMIC	60% du SMIC	65% du SMIC
21 ans et plus	60% du SMIC	75% du SMIC	78% du SMIC

2.3.1 : Cas particulier de la rémunération de l'apprenti(e) préparant un diplôme de l'enseignement supérieur long :

Sa rémunération sera au moins égale à la rémunération afférente à une 3^{ème} année d'apprentissage. Par ailleurs, Le Directeur d'Unité a la possibilité de verser une gratification supplémentaire à l'apprenti(e) au titre de la pertinence de sa contribution à l'activité de l'entreprise.

2.4 : Modalités particulières

Des modalités particulières sont prévues dans les situations ci-dessous :

- en cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'un an après avis du CFA et de l'équipe tutorale ;
- en cas d'enchaînement de 2 contrats successifs, l'apprenti(e) bénéficie, au titre de sa progression dans les cycles de formation, d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année de son contrat précédent ;
- les apprenti(e)s dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat allongée ;
- Les apprenti(e)s handicapés ayant obtenu leur diplôme et le satisfecit de leur management bénéficient d'une proposition d'embauche statutaire.

Handwritten signatures and initials: "ou", "M", "AA", "CC", and a large "W" at the top right.

Au delà de ces dispositions, GrDF décide de prendre des mesures ci-dessous visant à faciliter la vie quotidienne des apprenti(e)s :

2.5 : Logement

Il a été décidé pour les contrats d'apprentissage conclus à compter de la signature du présent accord les dispositions suivantes :

Il appartient à l'unité d'examiner, puis de valider, en amont de la signature du contrat, le(s) besoin(s) d'hébergement de l'apprenti(e), en appréciant les distances à parcourir, les délais de trajets et les conditions de suivi d'une bonne scolarité.

Deux situations peuvent se présenter :

- lorsque le lieu de formation théorique (CFA) est trop éloigné (en temps ou en kilomètres) du domicile de l'apprenti(e) : l'entreprise recherchera une solution d'hébergement en liaison avec le CFA et prendra en charge les frais qui pourraient en résulter (frais d'internat ou d'hébergement en foyer) de manière à ce que l'apprenti(e) n'ait pas à les supporter. Sur présentation des justificatifs, l'unité prend en compte le montant des aides, allocations ou subventions externes accordées à l'apprenti(e) pour se loger et complète, le cas échéant, par une participation, ajustée au différentiel qui persisterait.
- Lorsque le lieu de travail sur lequel est affecté l'apprenti(e) est trop éloigné² du CFA ou du domicile de l'apprenti(e) : GrDF s'assurera que l'apprenti(e) bénéficie d'une solution d'hébergement à proximité du lieu de travail (hébergement en foyer ou équivalent). Sur présentation des justificatifs, l'unité verse une aide financière destinée à compenser cette charge de logement, déduction faite du montant des aides ou allocations dont bénéficie l'apprenti(e) pour se loger, de telle sorte que le jeune n'ait pas à supporter des frais de logement excédant 15% de sa rémunération.

Si l'apprenti(e) souhaite se loger ailleurs qu'en foyer ou équivalent, le montant versé par l'entreprise n'excèdera pas celui qu'elle aurait attribué en cas d'hébergement en foyer ou équivalent.

Pour faciliter la mise en œuvre de ce dispositif, des partenariats avec des foyers (étudiants ou de jeunes travailleurs) seront établis au niveau de chaque région ; dans le cas où des possibilités de logement, décent selon la réglementation en vigueur, existent au niveau local, elles seront exploitées en priorité.

2.6 : Les frais de transport et de déplacements

² Par lieu de travail ou de formation éloigné, il doit être considéré que le temps de trajet toléré AR (au-delà l'unité recherchera une solution d'hébergement comme indiqué ci-dessus) est de l'ordre de :

Région parisienne	1 heure 30
Grandes agglomérations	1 heure 15
Villes moyennes et zones rurales	1 heure

Les voyages entre le domicile du titulaire du contrat et le CFA ou le lieu de travail sont pris en charge par GrDF sur la base de 7 voyages aller-retour par an sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe, en France Métropolitaine, sous condition de production de justificatifs.

Les déplacements liés aux débuts et fins de chaque période d'alternance entre le CFA et le lieu de travail sont pris en charge par l'entreprise sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe, sous condition de production de justificatifs des frais exposés par l'apprenti(e).

Pour ce qui concerne les frais de transport quotidien, l'apprenti(e) bénéficie d'une prise en charge de l'unité support d'alternance à hauteur de 50% des titres d'abonnement des transports en commun pour effectuer les trajets quotidiens entre son lieu de résidence et l'unité ; cette prise en charge s'effectue sous condition de production de justificatifs des frais exposés par l'apprenti(e).

A défaut, l'apprenti(e) bénéficie des mesures mises en œuvre localement pour le transport des personnels vers le lieu de travail.

2.7 : Frais de repas

L'apprenti(e) bénéficie de l'accès aux restaurants de l'entreprise et bénéficie du tarif subventionné le plus bas.

Lorsque ces prestations de restauration ne sont pas disponibles, l'apprenti(e) bénéficie des mêmes dispositions que les autres salariés de l'équipe qui l'accueille et qui l'encadre.

2.8 : Frais professionnels

Les frais professionnels exposés par l'apprenti(e)s dans le cadre de son travail au sein de l'équipe qui l'accueille et l'encadre sont indemnisés dans les mêmes conditions que les salariés de l'équipe.

2.9 : Equipement professionnel

Les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle sont fournis par l'entreprise aux apprenti(e)s selon les dispositions applicables aux salariés de l'équipe.

2.10 : Permis de conduire

Dans le cas où les activités confiées à l'apprenti(e) durant les périodes d'alternance nécessitent l'utilisation d'un véhicule, l'entreprise met à leur disposition une aide financière en vue d'obtenir le permis de conduire B. La participation de l'entreprise est plafonnée à 1000 Euros sur présentation des justificatifs. La période au cours de laquelle l'apprenti(e) peut solliciter cette aide doit être convenue avec GrDF avant l'inscription aux cours de conduite.

2.11 : Intéressement

L'apprenti(e) bénéficie des dispositions relatives à l'intéressement des salariés de GrDF sous réserve des conditions d'ancienneté dans l'année calendaire concernée.

2.12 : Congés annuels

L'apprenti(e) dispose de 6 semaines de congés payés annuels. Ces congés sont pris pendant l'exécution du contrat d'apprentissage hors période de cours au CFA.

L'apprenti(e) bénéficie également des congés légaux pour événements familiaux conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3142-1 du code du travail.

Il bénéficie, en outre, de congés supplémentaires pour préparer et passer son examen en fin d'apprentissage (journée(s) d'examen et 5 jours avant les épreuves).

2.13 : Formations complémentaires accessibles aux apprenti(e)s

Pour les apprenti(e)s qui en feraient la demande, les outils bureautique, informatique et les formations en ligne (comme par exemple l'e-learning) existants seront mis leur disposition.

2.14 : Couverture Santé

GrDF recommande que chaque apprenti(e) puisse justifier d'une couverture santé complémentaire, soit en tant qu'ayant droit sur un contrat souscrit par ses parents, soit en son nom propre.

Au titre de cette recommandation, GrDF met en place par le présent accord une prise en charge des frais de mutuelle étudiant ou autre complémentaire maladie souscrite en leurs noms propres par les apprenti(e)s, durant la durée de leur contrat d'apprentissage. Cette prise en charge sera effectuée sur présentation des justificatifs et sera plafonnée à 20 € par mois.

TITRE III : L'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTI(E)S VERS L'EMPLOI

3.1 : La contribution de l'apprentissage au renouvellement des compétences de GrDF

GrDF a pour objectif de faciliter l'accès des apprentis dans les meilleures conditions au marché de l'emploi.

Tout en veillant à préserver la diversité des voies d'accès à l'emploi statutaire et en lien avec sa gestion prévisionnelle des compétences, GrDF réservera une part significative du volume annuel des embauches aux apprenti(e)s ayant obtenu avec succès leur diplôme et ayant reçu le satisfecit managérial. Ce volume sera a minima de 15% du volume des embauches.

Dans ce cadre, GrDF examine de façon prospective les besoins d'embauche dans chacun des métiers de l'entreprise et détermine les possibilités de recrutement d'une partie des apprenti(e)s.

GrDF précise que tous les titulaires d'un contrat d'apprentissage sont informés des offres d'embauche statutaire proposées par les entreprises de la branche des IEG en temps utile, correspondant à leur qualification afin qu'ils puissent se porter candidat.

3.2 : L'aide à l'insertion dans la vie active

Le pilote de l'animation transverse régionale de l'apprentissage est chargé de la mise en place, en liaison avec les tuteurs et la filière RH, d'un accompagnement de l'apprenti(e) pour

la définition de son projet professionnel et sa recherche d'emploi, soit en interne, soit dans le cadre de contrats passés avec des organismes externes de recrutement.

Cet accompagnement se concrétise :

- par la définition d'un projet professionnel lors d'entretiens avec la hiérarchie à mi-parcours et au plus tard en février de l'année civile de fin de contrat, formalisé dans un document intitulé « passeport pour l'emploi » afin de prendre une position définitive sur le caractère interne ou externe de l'emploi visé ; est également abordée lors de ces deux entretiens, la question relative à une demande de renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage ;
- par un soutien méthodologique et une assistance dans la recherche d'un emploi à travers la mise à jour du curriculum vitae pour mettre en valeur l'acquisition d'une première expérience professionnelle, la préparation des entretiens ;
- par une aide dans la mise en relation avec les entreprises partenaires de GrDF du bassin d'emploi, de la région, voire du niveau national suivant les aspirations de mobilité du jeune, en partenariat avec les services spécialisés de l'emploi régionaux et nationaux ;
- par un suivi individuel dans les 6 mois suivant la fin de son contrat (démarches entamées sur le marché du travail, entretiens de recrutement obtenus et difficultés rencontrées...) ;
- par la possibilité, sur décision du Directeur d'Unité, de bénéficier d'une aide financière en vue de l'obtention du permis B pour les apprenti(e)s encore sous contrat qui en auraient besoin pour accéder à un emploi et qui n'en auraient pas encore bénéficié. La participation de l'entreprise est plafonnée à 1000 Euros sur présentation des justificatifs.

TITRE IV : LE SUIVI SOCIAL DE LA FORMATION EN APPRENTISSAGE

Les Commissions Secondaires du Personnel sont informées de la désignation des tuteurs.

Sans préjudice des attributions spécifiques dévolues aux institutions représentatives du personnel par le code du travail, un groupe de suivi est créé au niveau national pour veiller à la mise en œuvre du présent accord.

Ce groupe de suivi est composé de deux représentants de chaque organisation signataire et de représentants de la Direction GrDF.

Dans les douze mois suivant la mise en place de l'accord, le groupe de suivi se réunira a minima deux fois, puis, annuellement à la demande des parties signataires.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

5.1 : Champ d'application et durée

Le présent accord est applicable à l'ensemble de GrDF en France métropolitaine et est conclu pour une durée indéterminée.

5.2 : Révision et dénonciation

A tout moment, à la demande de l'Entreprise ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues aux articles L 2222-6, L 2261-9 et L 2261-10 du code du travail.

5.3 : Notification et dépôt

Le présent accord fait l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues aux articles L 2232-12, L 2231-6, L 2262-5 et R 2262-1 du code du travail.

5.4 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, conformément à l'article L 2261-1 du code du travail.

5.5 : Mesures transitoires

Les apprenti(e)s déjà présents dans l'entreprise à la date d'effet du présent accord se verront appliquer les mesures les plus favorables du présent accord sans pouvoir bénéficier de ces mesures au titre des années précédentes.

Fait à Paris, le 27 Juin 2008

Pour Gaz Réseau Distribution France :



Pour les Fédérations Syndicales :

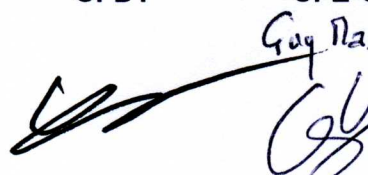
CFDT

CFE-CGC

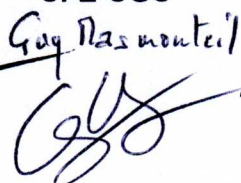
CFTC

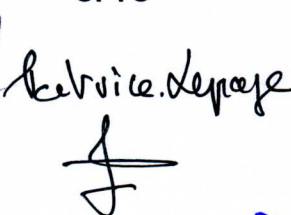
CGT


CGT-FO




gilbert CONTE

Guy Rasmonteil


Bevoice Depoige




Decocq Olivier



Andre Alain