

**ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

**SOMMAIRE**

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>2</b>
<b>PARTIE I : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CATEGORIES DE CADRES</b>	<b>3</b>
CHAPITRE 1 – LES CADRES DIRIGEANTS.....	3
CHAPITRE 2 – LES CADRES DITS AUTONOMES .....	3
<i>article 2.1 – Définition .....</i>	3
<i>article 2.2 – Le forfait annuel jours.....</i>	4
<i>article 2.3 – Suivi de la charge de travail et rétribution.....</i>	6
<i>article 2.4 - Les conventions individuelles de forfait .....</i>	6
CHAPITRE 3- LES CADRES DITS INTEGRES.....	7
<i>article 3.1- Définition .....</i>	7
<i>article 3.2 - Régime.....</i>	7
<b>PARTIE II : MAITRISE DU TEMPS PROFESSIONNEL .....</b>	<b>8</b>
CHAPITRE 4 – REDUIRE LES DEPLACEMENTS .....	8
CHAPITRE 5 – MAITRISE LE TEMPS DES REUNIONS ET LES PRIORITES .....	8
<b>PARTIE III : DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE EPARGNE-TEMPS .....</b>	<b>9</b>
CHAPITRE 6 - GESTION DU COMPTE ET VALORISATION DES DROITS.....	9
<i>article 6.1 – Valorisation des droits.....</i>	9
<i>article 6.2 - Plafonnement.....</i>	9
<i>article 6.3 - Dispositif de garantie .....</i>	9
CHAPITRE 7 - ALIMENTATION DU CET .....	9
<i>article 7.1 – Les sources d'alimentation du CET .....</i>	9
<i>article 7.2 – Mesures transitoires.....</i>	10
CHAPITRE 8 – UTILISATION DU CET .....	10
<i>article 8.1 – Le congé épargne temps .....</i>	10
<i>article 8.2 - Les modalités d'utilisation sous forme monétaire .....</i>	11
<i>article 8.3 - Les dispositions spécifiques aux cadres en fin de carrière .....</i>	11
CHAPITRE 9 – DISPOSITIONS PARTICULIERES.....	12
<i>article 9.1 – Comptes Epargne-Temps ouverts avant la date de signature de l'accord.....</i>	12
<i>article 9.2 – Mutations.....</i>	12
<i>article 9.3 – Suspension et rupture du contrat de travail .....</i>	12
<b>PARTIE IV : SUIVI ET DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>13</b>
CHAPITRE 10 – SUIVI DE L'ACCORD .....	13
CHAPITRE 11 – CHAMP D'APPLICATION .....	13
CHAPITRE 12 – DUREE DE L'ACCORD.....	13
CHAPITRE 13 – DEPOT ET PUBLICITE .....	13
CHAPITRE 14 – REVISION .....	14
CHAPITRE 15 – DENONCIATION .....	14



## PREAMBULE

La création de Gaz Réseau Distribution France (GrDF) au 1<sup>er</sup> janvier 2008 a entraîné l'obligation de renégocier l'ensemble des accords collectifs applicables avant la filialisation, selon les modalités prévues par l'accord de méthode signé le 7 janvier 2008 par les Directions et les 5 organisations syndicales représentatives à GrDF.

Dans le cadre des nouvelles dispositions légales sur le temps de travail, l'entreprise et les partenaires sociaux ont engagé des négociations en vue de définir les modalités d'organisation du temps de travail et les dispositions relatives au Compte Epargne-Temps des cadres. Pour les cadres dirigeants et les cadres dits autonomes, ces dispositions sont prévues par le présent accord. Pour les autres cadres, leurs modalités d'organisation du temps de travail et les dispositions qui leur sont applicables en matière de CET sont définies parallèlement dans le cadre des dispositions en vigueur au niveau national et/ou local.

Les signataires déclarent vouloir privilégier la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle. Ils s'engagent à ce que les mesures de l'accord permettent de mieux maîtriser le temps de travail des cadres, afin de préserver et améliorer leur santé physique et mentale ainsi que leur motivation.

Les dispositions du présent accord sont donc applicables à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des établissements GrDF SA, y compris ceux du Service Commun aux deux filiales GrDF SA et ERDF SA ayant la qualité de cadre au sens du Statut National du Personnel. La qualité de cadre correspond à la classification suivante : cadres dirigeants hors classification et les cadres classés du GF 12 au GF 19 et en U.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des mesures, décisions d'employeur, usages et accords collectifs ayant le même objet que le présent accord.

## **PARTIE I : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CATEGORIES DE CADRES**

Les différentes catégories de cadres prévues par le présent accord sont les suivantes, avec pour chacune d'elles une modalité d'organisation du temps de travail spécifique :

- cadres dirigeants,
- cadres dits autonomes,
- cadres dits intégrés.

### **CHAPITRE 1 – LES CADRES DIRIGEANTS**

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant parmi les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou établissement.

A GrDF, cela correspond à la catégorie des cadres dirigeants **hors classification**.

Conformément à la législation en vigueur, les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux durées de travail (durées maximales) et aux temps de repos (quotidien et hebdomadaire).

Les dispositions légales applicables aux cadres dirigeants en matière de temps de travail sont celles relatives aux congés annuels payés, aux congés non rémunérés, aux congés pour événements familiaux et au CET.

### **CHAPITRE 2 – LES CADRES DITS AUTONOMES**

#### **ARTICLE 2.1 – DEFINITION**

Les cadres dits autonomes sont les cadres classés du GF 12 au GF 19 et en U qui disposent d'une réelle **autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** et dont la nature des fonctions et des missions ne les conduit pas à **suivre l'horaire collectif applicable** au sein du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent.

Chez le distributeur, la nature des fonctions et des responsabilités des cadres amène une large majorité d'entre eux à relever de cette catégorie.

Pour cette catégorie de cadres, le **forfait annuel en jours** est institué, conformément aux dispositions légales.

Le montant de la **rémunération** principale est inchangé lors du passage du cadre au forfait annuel en jours et est calculé sur la base d'un taux journalier<sup>1</sup> égal à 7 fois le taux horaire du cadre avant son passage au forfait.

Les dispositions décrites ci-après seront adaptées en fonction des droits acquis dans le cas particulier des arrivées et départs en cours de période de référence, ainsi que pour les cadres nouvellement embauchés.

<sup>1</sup> En cohérence avec les règles de valorisation en vigueur, le taux journalier est égal au salaire mensuel divisé par le nombre de jours rémunérés théorique par mois, soit 21,67 (= 260 /12).

## ARTICLE 2.2 – LE FORFAIT ANNUEL JOURS

### 2.2.1 Calcul du forfait de référence

Le forfait annuel consiste à décompter le temps de travail **en jours**<sup>2</sup>.

Le code du travail prévoit un seuil maximal légal de 218 jours travaillés dans l'année pour le forfait fixé dans les conventions individuelles.

Le calcul théorique retenu par les parties signataires pour définir le nombre de jours travaillés annuel de référence est le suivant :

365 jours calendaires – 104 jours de week-ends (samedi et dimanche) – 10 jours fériés (moyenne des jours fériés, dont la fête locale, sur 20 ans hors samedi dimanche) – 27 jours de congés annuels acquis – 23 JRTT (référence aux mesures issues des accords locaux de 1999) + 1 jour (journée solidarité) = **202 jours**.

Ce calcul n'intègre pas les congés supplémentaires conventionnels et légaux (exemples : congé d'ancienneté, mère de famille, congés de maternité ou paternité...) qui viendront ensuite en déduction des 202 jours travaillés.

L'année de **référence** est la période retenue pour l'acquisition des congés annuels soit du **1<sup>er</sup> mai** de l'année n **au 30 avril** de l'année n+1.

Ainsi, les cadres autonomes bénéficient d'un **forfait de référence** dont le nombre de jours travaillés est fixé à **202 jours** par an pour une année complète de travail. Ils bénéficient de 23 jours de repos en moyenne par an.

Les cadres autonomes fixent leurs jours de travail en cohérence avec leurs contraintes professionnelles, dans le cadre d'un fonctionnement du lundi au vendredi sauf situation particulière. Comme les autres salariés, ils doivent pouvoir, à leur demande, bénéficier d'au moins 3 semaines consécutives de repos pendant la période estivale et de cinq jours consécutifs de repos pendant la période hivernale.

Les cadres concernés par le forfait jours restent soumis à la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures. Leur durée maximale de travail effectif quotidienne, sauf circonstances particulières, ne pourra pas dépasser 10 heures.

Les activités et les absences sont normalement décomptées en journées<sup>2</sup>. Dans certains cas particuliers (mandats électifs, fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel, grève...) où il est nécessaire d'assurer un suivi en heures, ce décompte sera complété par une saisie spécifique dans le système d'information.

Si une absence doit faire l'objet d'une retenue sur salaire, cette retenue de rémunération est égale au produit du taux journalier par le nombre d'heures de l'absence divisé par 7.

<sup>2</sup> A la demande du salarié, le décompte pourra se faire pour partie en demi-journées. La demi-journée correspond au temps de travail réalisé soit avant, soit après la pause méridienne.



### 2.2.2 Forfait jours réduit

Le nombre de jours travaillés de certains cadres autonomes, pourra à leur demande et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 202 jours, sans toutefois être en dessous d'un minimum annuel de **185 jours**. Dans ces conditions, leur rémunération annuelle brute sera égale au produit de la rémunération annuelle brute correspondant au forfait annuel de référence défini ci-dessus par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence<sup>3</sup>.

Les congés supplémentaires conventionnels et légaux viennent en déduction du forfait réduit.

### 2.2.3 Dépassement du forfait annuel de référence ou réduit

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les cadres autonomes sont autorisés à **dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel**. La durée du dépassement éventuel est laissée à l'appréciation du cadre dans la limite d'un nombre total de jours travaillés de **212**, le cadre mettant à profit son autonomie pour optimiser la conduite des travaux à réaliser. Dans l'hypothèse où un dépassement **au-delà du 212<sup>e</sup> jour** pourrait s'avérer nécessaire, le cadre doit en référer à sa hiérarchie qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission, soit autoriser une possibilité de dépassement complémentaire compatible avec le respect du plafond maximal de jours travaillés par an.

Le plafond maximal de jours travaillés par an est fixé à **225 jours**<sup>4</sup>, ce qui est équivalent à la prise des jours fériés, des samedis-dimanches et de l'intégralité des congés annuels.

Cependant, le plafond annuel de jours travaillés peut être porté jusqu'à **232 jours**<sup>5</sup> pour les salariés détenteurs d'un Compte Epargne-Temps (CET) leur permettant d'y déposer les jours supplémentaires travaillés au-delà du 225<sup>e</sup>, dans la limite du plafond annuel de placement et des conditions fixés à la partie III du présent accord collectif.

L'ensemble des jours effectués par les cadres au delà de leur forfait annuel peuvent être payés ou placés sur le CET, au choix du salarié dans la limite des dispositions applicables en matière de congés annuels.

Les jours effectués **au delà de 202 jours** pour un salarié en forfait de référence ou réduit présent sur toute la période de référence bénéficient d'une **majoration de 15 %** sur la base d'une journée normale de travail. Cette majoration est portée à **25 % au delà du 212<sup>e</sup> jour**.

Les majorations sont versées à l'issue de l'exercice de référence.

### 2.2.4 Mesures transitoires de mise en place du forfait et cas des arrivées ultérieures

Compte tenu de la date de mise en œuvre du présent accord, les cadres autonomes auront jusqu'au 31 décembre 2009 pour prendre leur décision d'opter ou non pour le forfait annuel jours au titre de cette première période de mise en place.

En cas de choix du forfait, la convention sera signée pour la période de référence allant du 1<sup>er</sup> du mois suivant la prise de décision jusqu'au 30 avril 2010. Les soldes de congés annuels et de JRTT de l'année en cours seront intégrés dans le calcul du nombre de jours à travailler pour cette première période.

<sup>3</sup> Soit par exemple, pour la rémunération annuelle R<sub>190</sub> d'un forfait réduit de 190 jours, en fonction de la rémunération annuelle correspondante R<sub>202</sub> du forfait de référence 202 jours :  $R_{190} = R_{202} \times 190 / 202$ .

<sup>4</sup>  $225 = 365 - 104$  (samedis-dimanches) - 10 (jours fériés) - 27 (congés annuels acquis) + 1 (solidarité)

<sup>5</sup> ce qui correspond à ce qui est travaillé au delà de la 4<sup>e</sup> semaine de congés annuels

Les années suivantes, les cadres autonomes arrivant suite à mutation ou embauche dans l'entreprise pourront signer une convention pour la période allant du 1<sup>er</sup> du mois suivant leur arrivée au 30 avril de l'année suivante, sous réserve que cette période soit d'une durée d'au moins quatre mois.

Pour un salarié n'ayant pas acquis l'intégralité de ses droits à congés ou arrivé ou parti en cours de période, la majoration de 15 % s'applique pour les jours travaillés au-delà d'un seuil recalculé, et est portée à 25 % au delà du 10<sup>e</sup> jour majoré.

### ARTICLE 2.3 – SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET RETRIBUTION

Le code du travail prévoit qu'un **entretien annuel** individuel doit être organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il portera sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

A GrDF, ces éléments sont abordés au cours de l'entretien annuel d'évaluation, qui sera aussi l'occasion pour le salarié de faire le point avec sa hiérarchie sur la réalisation de ses objectifs initiaux et leur réajustement éventuel en fonction de l'activité de l'entreprise.

Il est de la responsabilité de la hiérarchie de veiller à ce que la définition des objectifs et les moyens associés à la mission soient compatibles avec des conditions de travail de qualité.

Les parties conviennent de s'assurer tout au long de l'année que la **charge de travail** est cohérente avec les engagements de cet accord. De plus, l'employeur veillera à ce que le temps de présence du salarié respecte les contraintes légales et réglementaires.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens périodiques pourront être organisés à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur leur charge de travail. A cette occasion, le rôle d'accompagnement du management est réaffirmé pour la gestion des priorités et la maîtrise du temps professionnel de ses collaborateurs. Il pourra s'exercer en s'appuyant sur les dispositifs prévus dans la partie II.

Une **rétribution** est attribuée par la hiérarchie pour prendre en compte les **variations de charge de travail et les déplacements** du cadre. Cette rétribution est ajustée chaque année dans une fourchette allant de **0 à 6,5 %** du salaire annuel brut sur 12 mois. Elle peut être payée ou placée sur le Compte Epargne-Temps, dans les conditions fixées à la partie III du présent accord.

Cette rétribution est indépendante de la rémunération de la performance attribuée chaque année en fonction de l'atteinte de résultats contractualisés.

### ARTICLE 2.4 - LES CONVENTIONS INDIVIDUELLES DE FORFAIT

Chaque cadre autonome aura la liberté de choisir de signer une **convention individuelle** de forfait jours, ou de bénéficier des règles applicables aux cadres intégrés telles que définies au chapitre 3 du présent accord.

Ce choix se fait à partir des informations fournies par la hiérarchie (descriptif du forfait, conditions de réalisation de la mission ...). Il n'a pas d'incidence sur le déroulement de carrière du salarié.

La convention individuelle précise notamment le nombre de jours travaillés du forfait annuel, correspondant au forfait de référence de 202 jours desquels sont déduits les éventuels congés conventionnels.

Cette convention est à durée déterminée d'un an calé sur la période de référence, modifiable en cours d'année et renouvelable chaque année par accord des 2 parties.

## CHAPITRE 3- LES CADRES DITS INTEGRES

### ARTICLE 3.1- DEFINITION

Il s'agit des cadres classés du GF 12 au GF 19 et en U dont la nature des fonctions et des missions les conduit à **suivre l'horaire collectif applicable au service ou à l'équipe** au sein duquel ils sont intégrés. Il s'agit, notamment, des cadres amenés à prendre l'astreinte et sujets à ce titre à des contraintes horaires et à la réalisation d'interventions physiques et des cadres intégrés dans une équipe en services continus.

### ARTICLE 3.2 - REGIME

Les modalités d'organisation du temps de travail des cadres intégrés sont définies conformément aux dispositions en vigueur au niveau national et/ou local.

Ces cadres peuvent opter :

- soit pour le mode d'organisation du temps de travail retenu pour leur équipe,
- soit pour l'aménagement du temps de travail sur l'année par l'attribution de jours de repos, si un accord collectif le prévoit.

## PARTIE II : MAITRISE DU TEMPS PROFESSIONNEL

### CHAPITRE 4 – REDUIRE LES DEPLACEMENTS

La diminution des déplacements professionnels permet d'augmenter le temps disponible pour des activités productives ou pour être présent sur le terrain. Elle contribue aussi au développement durable par la baisse des émissions de CO<sup>2</sup> et l'amélioration de la prévention grâce à la réduction des risques liés aux déplacements.

Les réunions d'entités, organisées à fréquence régulière, sont la cause de déplacements répétitifs et parfois longs. Pour diminuer le temps passé dans ces trajets, il convient de se fixer comme principe de **privilégier les moyens techniques permettant une réunion à distance**, dans le cas où plusieurs participants auraient à effectuer des trajets dépassant une heure et demie de déplacement aller ou si la durée de la réunion prévue est inférieure à la durée de l'aller-retour.

Les téléconférences du type web-conférence, visioconférence ou audioconférence sont ainsi privilégiées. Cependant, les réunions des institutions représentatives du personnel ne sont pas concernées par ces dispositions, sauf accord unanime au sein de l'institution.

A l'issue de réorganisation ou de mutation, des salariés peuvent se retrouver en situation de célibat géographique. Des expérimentations pourront être menées, pour leur offrir certains jours, dans la mesure où l'organisation du travail le permet, la possibilité de **travailler dans des locaux professionnels plus proches de leur domicile** familial. Cette disposition pourra également être expérimentée pour des salariés dont le domicile est situé à plus d'une heure et demie de trajet aller de leur lieu de travail habituel.

### CHAPITRE 5 – MAITRISER LE TEMPS DES REUNIONS ET LES PRIORITES

L'amélioration de l'efficacité collective et individuelle passe par la maîtrise du temps passé en réunion et des priorités. Des **outils de professionnalisation** de gestion du temps et des priorités sont ainsi intégrés à l'offre de formation. Un partage des bonnes pratiques en la matière sera également organisé aux niveaux régional et national.

Sur l'exemple de nos voisins européens, il convient de fixer les **horaires des réunions** de façon à permettre à chaque participant d'être de retour chez lui à une heure convenable par rapport à ses obligations personnelles et familiales et au plus tard à 20 h, hors situation exceptionnelle.

Un **événement** national ou régional sera organisé à fréquence annuelle, de façon à entretenir la mobilisation de tous les acteurs sur l'importance à accorder à la maîtrise du temps et des priorités et sur la nécessité de différencier l'essentiel de l'accessoire, à titre personnel et professionnel.

Des **chartes de maîtrise du temps** seront établies, en concertation avec les signataires, en listant des engagements de bon comportement sur le respect des horaires, l'exemplarité de toute la hiérarchie, l'utilisation raisonnée de la messagerie électronique...



## **PARTIE III : DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE EPARGNE-TEMPS**

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour ouvrir et utiliser un Compte Epargne-Temps selon les modalités définies ci-après.

### **CHAPITRE 6 - GESTION DU COMPTE ET VALORISATION DES DROITS**

#### **ARTICLE 6.1 – VALORISATION DES DROITS**

Les droits détenus sur le Compte Epargne-Temps sont exprimés en jours. Pour les salariés au forfait jours, les droits acquis antérieurement et valorisés en heures sont traduits en jour à raison de sept heures pour un jour. Lors d'une utilisation monétaire, les droits sont valorisés en fonction du taux journalier du salarié à la date de leur règlement.

#### **ARTICLE 6.2 - PLAFONNEMENT**

La durée de l'épargne sur le Compte Epargne-Temps n'est pas limitée. En revanche, les soldes individuels des Comptes Epargne-Temps sont plafonnés à **459 jours**.

#### **ARTICLE 6.3 - DISPOSITIF DE GARANTIE**

GrDF s'engage à mettre en place un système de garantie financière couvrant les sommes épargnées au delà du plafond réglementaire égal à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

### **CHAPITRE 7 - ALIMENTATION DU CET**

#### **ARTICLE 7.1 – LES SOURCES D'ALIMENTATION DU CET**

Le Compte Epargne-Temps est alimenté par les sources suivantes :

##### **Pour les salariés au forfait jours :**

- les congés d'ancienneté ;
- tout ou partie du 13<sup>ème</sup> mois dans la limite de **10** gratifications annuelles ;
- les jours travaillés au delà du forfait dans la limite de **30** jours par an, se décomposant en 23 jours de repos et 7 jours de congés annuels acquis au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine, dont 5 jours non monétisables ; ces jours sont majorés dans les conditions et aux taux prévus au § 2.2.3 du présent accord ;
- les jours de disponibilité cadres attribués au titre de l'accord du 25 janvier 1999 ;
- la rétribution des variations de la charge de travail et des déplacements.

##### **Pour les cadres dirigeants :**

- les jours de congés annuels acquis au delà de la 4<sup>ème</sup> semaine, dont 5 jours non monétisables ;
- les congés d'ancienneté ;
- tout ou partie du 13<sup>ème</sup> mois dans la limite de **10** gratifications annuelles ;

##### **Pour les cadres intégrés :**

Les dispositions applicables sont celles définies parallèlement dans les accords nationaux en vigueur concernant le CET.

## ARTICLE 7.2 – MESURES TRANSITOIRES

Lors de l'**ouverture** du Compte Epargne-Temps, le salarié peut placer tout ou partie de son stock de congés annuels et repos compensateurs. Toutefois, seulement 7 jours de congés annuels de la dernière dotation peuvent faire l'objet d'un placement.

A titre exceptionnel et **avant le 31 octobre 2009**, les salariés disposant d'un CET ouvert avant la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent placer **tout ou partie des stocks de congés annuels reçus en dotation ou de repos compensateurs** existants à la date du 30 avril 2009. Ces placements sont effectués en respectant le plafond de 459 jours.

Les salariés disposant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, de droits supérieurs à 3213 heures conserveront leurs droits acquis, mais ne pourront plus alimenter leur Compte Epargne-Temps, tant que son volume sera supérieur à 3213 heures, soit 459 jours.

## CHAPITRE 8 – UTILISATION DU CET

Le Compte Epargne-Temps est utilisé dans la limite des droits épargnés.

### ARTICLE 8.1 – LE CONGE EPARGNE TEMPS

#### 8.1.1 - Cas général

La durée minimale d'un congé épargne temps est de **2 mois** sauf cas particuliers exposés au § 8.1.2 et sauf situation particulière d'élus politiques.

Le délai de prévenance est égal à la durée du congé demandé pour les congés de 2 à 6 mois et est de 6 mois pour les congés de plus de 6 mois. Ce délai peut cependant être réduit avec l'accord de la hiérarchie. L'employeur doit répondre dans un délai maximal d'un mois à compter de la réception de la demande et peut différer le départ en congé dans la limite de 3 mois à compter de la date de départ souhaitée. L'engagement du salarié sur la durée demandée est définitif, sauf situation exceptionnelle visée au § 8.1.2.

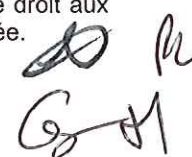
Pendant son congé, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération principale qu'il percevait à son départ (niveau de rémunération et échelon d'ancienneté). Cette période de congé est assimilée à une période de travail pour la détermination d'un certain nombre de droits.<sup>6</sup>

A son retour de congé et selon la durée du congé épargne temps, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent si possible dans le même département ou à défaut dans la même région opérationnelle, sauf cas particulier lié à la gestion des compétences.

#### 8.1.2 - Congés pour évènements familiaux exceptionnels

En cas d'évènements familiaux exceptionnels (décès, invalidité, maladie grave d'un conjoint, ascendant, descendant ...), ou pour les élus politiques, la durée totale et les modalités du congé épargne temps (par exemple le fractionnement par jour ou groupe de jours) pourront être adaptées en accord avec la hiérarchie.

<sup>6</sup> notamment les droits à la retraite, les avantages logements éventuels, le droit aux avantages en nature, le droit aux congés annuels, d'ancienneté et aux congés spéciaux pour évènements familiaux, la gratification de fin d'année.



## ARTICLE 8.2 - LES MODALITES D'UTILISATION SOUS FORME MONETAIRE

Sous réserve de disposer de droits correspondants, le salarié peut monétiser, dans les conditions décrites ci-après, par monétisation immédiate et/ou versement sur le PEG/PEE en utilisant tout ou partie des droits détenus sur son Compte Epargne-Temps.

Ne sont pas monétisables :

- le 13<sup>ème</sup> mois, à l'exception des alimentations antérieures à la date de mise en œuvre du présent accord ;
- la cinquième semaine de congés annuels ;
- la rétribution des variations de la charge de travail et des déplacements.

### 8.2.1 - La monétisation immédiate

Les demandes de monétisation s'expriment tout au long de l'année, et au maximum 2 fois par an, sans avoir à justifier de motif particulier sous réserve d'une demande minimale de **10 jours**.

Le versement est réalisé sur paie, dans la limite des droits disponibles.

### 8.2.2 - Le versement des droits épargnés dans le PEG/PEE

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits provenant de son Compte Epargne-Temps pour alimenter le Plan Epargne Groupe/Plan Epargne Entreprise.

Les périodes de versement vers le PEG/PEE seront portées à la connaissance des salariés par l'entreprise. Le montant minimum du transfert est de **10 jours**.

### 8.2.3 Le versement des droits épargnés dans le PERCO

Si un accord collectif sur la mise en place du PERCO (Plan Epargne Retraite Collectif) est conclu, la négociation d'un avenant au présent accord sera engagée en vue de préciser les conditions de transfert des droits épargnés monétisables vers ce dispositif.

## ARTICLE 8.3 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES EN FIN DE CARRIERE

### 8.3.1 - Les bénéficiaires

Pour bénéficier des mesures mentionnées ci-après aux paragraphes 8.3.2 et 8.3.3, le salarié devra s'engager par écrit au préalable sur sa date de départ à la retraite.

### 8.3.2 - Les congés exceptionnels prévus par la PERS 755

Les salariés en congé épargne temps, durant tout ou partie de leur dernière année d'activité, bénéficient, dans leur intégralité des 18 jours de congés exceptionnels prévus par la PERS 755 et selon les modalités définies dans ce texte.

### 8.3.3- Le délai de prévenance avant le départ en retraite

La monétisation donne désormais au salarié la possibilité d'arbitrer dans l'utilisation des droits acquis sur son Compte Epargne-Temps entre la forme temps et la forme monétaire.

De ce fait, le salarié doit se déterminer sur le ou les modes d'utilisation de son Compte Epargne-Temps au moins 6 mois avant la date de départ physique et en tenant compte du stock de l'épargne acquise. Il s'agit de la date de départ en inactivité du salarié validée par la CNIEG, de laquelle sont retranchées :

- la durée de ses congés et absences résiduelles,
- la durée de ses droits disponibles sur le compte épargne temps.

### **8.3.4 - Aménagement de la semaine sur quatre jours**

A partir de 50 ans, ou en cas de situation personnelle exceptionnelle, le salarié peut demander, tout en restant à temps plein, de travailler 4 jours par semaine, en utilisant son Compte Epargne-Temps sous la forme d'un congé épargne temps, fractionné **une journée par semaine**.

Chaque période d'aménagement du temps de travail ne peut être inférieure à 1 an, et le cumul de ces périodes d'aménagement ne peut excéder 5 ans. La durée pendant laquelle ce fractionnement sera mis en place fera l'objet d'un accord formalisé entre le salarié et sa hiérarchie et ne pourra être inférieure à 1 an renouvelable sauf situation exceptionnelle et accord du salarié et de la hiérarchie.

## **CHAPITRE 9 – DISPOSITIONS PARTICULIERES**

### **ARTICLE 9.1 – COMPTES EPARGNE-TEMPS OUVERTS AVANT LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD**

Les droits épargnés dans les Comptes Epargne-Temps ouverts avant la date d'entrée en vigueur du présent accord sont maintenus dans leur intégralité.

Le salarié peut choisir de les monétiser en totalité, sous réserve d'une demande minimale de 10 jours.

### **ARTICLE 9.2 – MUTATIONS**

En cas de mutation dans une autre entreprise disposant également d'un dispositif de Compte Epargne-Temps, le salarié peut transférer les droits épargnés si un accord bilatéral entre les deux entreprises le permet.

Le salarié muté dans un autre établissement de la même entreprise ou de l'autre distributeur ERDF conserve le bénéfice des droits épargnés.

En cas de mutation dans une autre entreprise ne disposant pas d'un dispositif de Compte Epargne-Temps, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

### **ARTICLE 9.3 – SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Dans le cas de la suspension du contrat de travail lors d'un détachement auprès d'une entreprise, le salarié peut, s'il le souhaite, conserver son Compte Epargne-Temps, sans pouvoir l'utiliser ni l'alimenter pendant la période de suspension.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

## **PARTIE IV : SUIVI ET DISPOSITIONS FINALES**

### **CHAPITRE 10 – SUIVI DE L'ACCORD**

Un **comité de suivi** est créé. Il est composé de représentants des signataires de l'accord, à savoir deux représentants par organisation syndicale signataire et un nombre égal de représentants des employeurs. Il a pour objet d'examiner les questions d'interprétation et les difficultés éventuelles survenant dans l'application du présent accord.

Le comité de suivi se réunit au moins une fois chaque année durant les deux premières années suivant la signature du présent accord, puis sur demande d'un des signataires les années suivantes et ce, dans la limite de deux réunions par an.

### **CHAPITRE 11 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable aux cadres statutaires et non statutaires des établissements GrDF SA, y compris ceux du Service Commun aux deux filiales GrDF SA et ERDF SA.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des mesures, décisions d'employeur, usages et accords collectifs ayant le même objet. Il s'agit notamment des mesures relatives au temps de travail des cadres et CET contenues dans les accords collectifs nationaux conclus antérieurement en matière de temps de travail : l'Accord pour le Développement de l'Emploi et une Nouvelle Dynamique Sociale du 19 novembre 1993 et ses avenants locaux, l'accord du 25 janvier 1999 et l'accord relatif au CET de Gaz de France SA et GRT Gaz du 3 octobre 2007.

### **CHAPITRE 12 – DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une **durée indéterminée**. Il entre en vigueur au **1<sup>er</sup> septembre 2009**.

### **CHAPITRE 13 – DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction de GrDF SA, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail.

Les formalités de publicité prévues aux articles L2262-5, R2262-1 et R2262-2 du Code du travail seront réalisées à l'initiative de GrDF SA.

## CHAPITRE 14 – REVISION

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction ou par l'unanimité des organisations syndicales signataires.

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évolution importante de l'organisation de l'entreprise, d'évolution de la réglementation ou de demande de nouveaux services par les autorités de régulation. Les signataires du présent accord conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions du présent accord.

## CHAPITRE 15 – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 20 juillet 2009

Pour GrDF SA, Jean-Philippe CAGNE, Directeur des Ressources Humaines :



Les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

Guy Masmonteil

CFTC

Patrice de nage

CGT

CGT-FO

Vincent Hernandez

