

Accord sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à GrDF

Préambule

La création de la filiale GRDF 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 ERDF et GrDF.

Le projet Entreprendre pour Réussir de GrDF, les exigences environnementales ainsi que des clients de l'Entreprise, conduisent à des évolutions structurelles et fonctionnelles qui nécessitent une recherche de la meilleure adéquation entre emplois et compétences tout en favorisant le plein emploi interne à GrDF.

L'Entreprise et les Organisations Syndicales ont l'ambition d'améliorer l'accompagnement des salariés concernés par des réorganisations au travers d'un dialogue social de qualité et dans des délais maîtrisés, tout en préservant les droits des salariés et en prenant en compte le bien être des salariés au travail.

Cette ambition se décline sous 3 dimensions :

- utiliser la concertation comme outil d'anticipation et de maintien d'un bon climat social (management, salariés, OS) ;
- favoriser le bon fonctionnement des IRP ;
- garantir l'accompagnement RH ainsi que l'application des mesures collectives et individuelles pour les salariés impactés.

Le présent accord vise à réunir dans un accord unique les dispositions relatives, d'une part, au processus de concertation aux réorganisations, d'autre part, aux mesures d'accompagnement des salariés concernés par des réorganisations, en substitution aux textes et accords d'EDF et de Gaz de France "emportés" lors de la filialisation par les deux distributeurs ERDF et GrDF.

Cet accord s'inscrit dans le respect des mesures statutaires et réglementaires de la Branche des IEG applicables en cas de mobilité ou de réorganisation (article 30 du Statut des IEG. circulaire Pers 212, note N 70-49) et de la DP 20-159.

Les parties conviennent que le présent accord concerne les réorganisations à l'échelle de l'entreprise GrDF, de ses directions opérationnelles ou unités ; ou à l'échelle de grands projets ou d'un métier; qui nécessitent la consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Les dispositions de l'accord sont applicables à tous les salariés statutaires de GrDF quel que soit leur collège d'appartenance qui, dans le cadre d'une réorganisation, sont conduits à changer d'emploi, de métier, de rattachement hiérarchique, de conditions de travail et/ou de lieu de travail dans la même unité ou dans une autre unité.

Article 1 - La concertation en amont de la mise en œuvre d'une réorganisation

Les signataires conviennent de mettre en œuvre une concertation avec les Organisations Syndicales à l'échelle des projets de changement ou d'évolution d'organisation envisagés (national, régional ou local) en amont de la consultation des IRP et dans le respect de leurs prérogatives respectives.

Les principes suivants sous tendent la mise en place de toute concertation :

- en préalable à toute réorganisation, modification de l'organisation ou décision impactant un ou plusieurs salariés, le management du projet prend l'initiative d'ouvrir une concertation avec les Organisations Syndicales au niveau adapté afin de présenter un premier diagnostic et les grandes lignes du projet. Le diagnostic permettra notamment d'anticiper et de prendre en compte l'impact humain ;
- le processus de concertation prend en compte les délais de mise en œuvre ;
- le management veillera pour une meilleure qualité du dialogue social, à respecter un délai suffisant d'anticipation pour engager la concertation.

Le premier objet de la concertation amont est de déterminer si le projet d'évolution est une réorganisation déclarée au titre du présent accord ou s'il relève des dispositions prévues dans l'article 2.2.

Article 2 - Les réorganisations

2-1 Les réorganisations déclarées

Est considérée comme réorganisation au titre du présent accord, tout projet d'évolution ayant un impact significatif sur la marche générale de l'entreprise/direction opérationnelle/unité qui s'apprécie par l'examen de tout ou partie des critères suivants :

- une modification importante de l'organisation ;
- l'effectif directement impacté ;
- l'importance du gain économique attendu ;

En fonction de la maille de la réorganisation, des processus de concertation adaptés seront mis en place.

Les objectifs de ces processus, pour l'entreprise et son personnel, sont de :

- faciliter les adaptations nécessaires aux réorganisations ;
- promouvoir un dialogue social de qualité ;
- pourvoir dans les meilleures conditions de délai et de qualité les emplois générés par les réorganisations ou d'autres emplois disponibles ;
- améliorer la performance de l'entreprise ;
- permettre à chaque salarié de trouver un emploi en adéquation avec ses aspirations professionnelles et les besoins de l'entreprise ;
- accompagner les salariés dans leurs efforts de mobilité fonctionnelle et/ou géographique ;
- mettre à disposition du management de proximité un ensemble d'outils de référence pour préparer et accompagner dans le domaine RH les changements d'organisation ;
- prendre en compte l'impact sur les conditions de travail, notamment au sein des collectifs de travail.

La conduite de la réorganisation se fait dans le respect des prérogatives des IRP concernées.

2-2 Garanties individuelles des salariés hors réorganisation déclarée

En l'absence de réorganisation "déclarée", le ou les salarié(s) contraint(s) à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle dans le cas d'une fermeture de site ou de suppression de leur activité sur leur site, font l'objet d'un accompagnement particulier : tout salarié concerné se verra proposer d'engager une démarche d'accompagnement de son projet professionnel conformément aux articles 4.3 à 4.10.

En cas de fermeture définitive de site ou d'une suppression d'activités sur leur site sans possibilité de reconversion sur place, le ou les salarié(s) concerné(s) se verra(ont) appliquer le cas échéant les mesures d'accompagnement définies à l'article 5.1.

Article 3 - Les étapes et les niveaux de concertation dans le cadre d'une réorganisation déclarée

3.1 - Les étapes du processus de concertation

Le processus de concertation comporte notamment :

- une information sur son périmètre, son contenu, ses enjeux et impacts industriels, sociaux et humains ;
- le calendrier de concertation et de consultation des IRP prenant en compte les délais nécessaires à la mise en œuvre des différentes phases du projet ;
- l'identification des mesures sociales d'accompagnement ;
- la programmation de réunion de bilan pour un REX.

3.2 - Les niveaux de concertation

➤ La concertation dans le cas d'une réorganisation nationale

La concertation portera sur le projet de réorganisation qui sera soumis à la consultation du CCE.

Cette concertation pourra être suivie d'une concertation régionale ou locale.

Selon les enjeux, une négociation collective nationale sur le volet social et santé au travail pourra être ouverte.

Afin de favoriser une meilleure adaptation de la conduite de la réorganisation selon les contextes locaux, la concertation/négociation de niveau national pourra renvoyer vers une concertation/négociation au niveau local notamment pour la mise en œuvre de certaines mesures d'accompagnement identifiées nationalement et mobilisables localement comme prévu à l'article 5.2.

➤ La concertation dans le cas d'une réorganisation régionale ou locale

Une concertation à la maille concernée sera ouverte.

Selon les enjeux, une négociation collective sur le volet social pourra être ouverte.

Le management et les Organisations Syndicales, en fonction de l'ampleur du projet de réorganisation, pourront convenir à mettre en œuvre :

- soit une concertation en amont de la consultation du (ou des CE) organisée selon les étapes rappelées à l'article 3.1 ;
- soit la présentation du projet pour information avant recueil de l'avis en CE.

Article 4 - La conduite du volet RH des réorganisations déclarées

4.1 - Rôle et mission du coordonnateur

Quel que soit le niveau de réorganisation déclarée (local, régional, national), le représentant de la Direction pilote de la réorganisation désigne un coordonnateur en charge du volet Ressources Humaines, associé dès l'amont à la conduite du projet. Ce coordonnateur est choisi par le management au niveau le plus approprié, au regard de l'enjeu, de la dimension, de la complexité de la réorganisation envisagée ainsi que des interlocuteurs concernés.

Il a pour missions de s'assurer de la mise en œuvre des dispositions du présent accord ; de coordonner sur le champ RH l'action des interlocuteurs désignés pour la réorganisation par chacune de ces entités concernées en cas de réorganisation impliquant plusieurs entités ; de solliciter l'ensemble des acteurs existants dans les entreprises sur le champ de la gestion et de l'aide à la mobilité en appui du management et des salariés et de s'assurer en continu de la bonne information du management pour leur permettre d'accompagner les salariés dont ils ont la responsabilité et de s'assurer du déploiement de la démarche "mieux vivre au travail".

4.2 - Information collective des salariés au périmètre de la réorganisation

Le management :

- assure l'information de tous les salariés du périmètre de la réorganisation déclarée, à la suite de l'ouverture de la concertation décrite dans les articles 2 et 3, et dans le respect des prérogatives des IRP ;
- organise des réunions d'information sur le projet de réorganisation, sur les conséquences envisagées globalement en termes d'évolution des besoins de compétences, sur les principes d'accompagnement et de réaffectation ;
- porte à la connaissance des salariés les informations générales relatives aux possibilités d'évolution professionnelle au sein des groupes.

4.3 - Accompagnement du projet professionnel individuel

Au-delà de l'information collective assurée par le management, les salariés, à tous les niveaux de responsabilité, doivent avoir connaissance des incidences de la réorganisation sur leur propre situation afin que chacun puisse se déterminer en connaissance de cause et être pleinement acteur de son évolution professionnelle. Il est rappelé que le salarié peut demander selon les règles en vigueur un bilan de compétences.

Un entretien individuel est systématiquement réalisé avec chaque salarié par un responsable hiérarchique missionné par le management. Dans ce cadre, le salarié pourra exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle. Plusieurs entretiens peuvent s'avérer nécessaires pour finaliser le projet professionnel du salarié.

Le salarié dispose d'un crédit de temps pour préparer ses entretiens défini en fonction des caractéristiques de chaque réorganisation.

S'il le souhaite, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien d'un représentant du personnel ou d'un Délégué Syndical ou d'un autre salarié.

L'entretien porte sur tous les points suivants :

- l'information sur les possibilités de parcours professionnel offertes au salarié ;
- les éléments relatifs à la situation du salarié ;

- l'expression du projet professionnel du salarié y compris hors de l'entreprise ;
- la (les) proposition(s) d'affectation qui lui est (sont) faite(s), lorsque cela est possible en fonction de la connaissance des organisations au moment de l'entretien ;
- les mesures d'accompagnement qui sont appliquées au salarié selon sa situation et les caractéristiques des propositions d'affectations envisagées ;
- les éléments relatifs aux éventuels engagements d'évolution de la rémunération dans l'année.

A l'issue de l'entretien, son contenu reprenant les points précédents et ses conclusions sont consignés dans un document, qui est signé par le salarié, le responsable hiérarchique et le responsable de la nouvelle entité d'accueil s'il y a changement d'entité de rattachement. Ce document vaut engagement pour la mise en œuvre des mesures identifiées. Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 10 jours calendaires pour signer le document. Cette signature atteste de la conformité du compte rendu et de la teneur de l'entretien.

Un exemplaire de ce document signé est remis au salarié.

4.4 - Découverte d'un nouveau contexte professionnel

Il peut être proposé au salarié, pour lui permettre d'éclairer sa décision avant de répondre à une proposition d'affectation, une courte période de découverte du métier envisagé et de son environnement de travail. Cette période de découverte fait l'objet d'une convention signée par le salarié, son management et le management de l'unité d'accueil.

Durant la période de découverte, les primes et indemnités liées à son emploi sont maintenues pendant une durée maximum de un mois.

La convention précise l'objectif de la période de découverte, le résultat attendu, sa durée et ses conditions matérielles (horaires de travail, indemnités de déplacements, etc.). A l'issue de cette période, les 3 parties (salarié, management cédant et d'accueil) conviennent des suites à donner.

4.5 - Formation professionnelle

Une période de formation peut être nécessaire pour favoriser la réaffectation du salarié et assurer sa bonne intégration dans son nouvel emploi.

Lors de l'affectation dans un nouvel emploi, un plan individuel de formation est élaboré (nature de la formation, durée, planning...) en fonction des écarts entre les compétences maîtrisées par le salarié et celles attendues dans le nouvel emploi.

Le cas échéant, l'appui d'un tuteur peut favoriser la montée en compétence du salarié en phase de professionnalisation.

4.6 - Soutien apporté au management de proximité

Le management de proximité joue un rôle majeur auprès du salarié concerné par une réorganisation.

Selon les besoins identifiés par le coordonnateur RH du projet, des actions de soutien au management de proximité sont mises en place. Elles ont pour objectif de donner aux managers des équipes et des salariés concernés par une réorganisation, les connaissances et les outils nécessaires pour aider les salariés à bâtir et réaliser leur projet professionnel.

4.7 - Processus d'affectation

L'objectif prioritaire du processus d'affectation est de trouver pour chaque salarié, la solution la plus appropriée, c'est à dire une situation professionnelle lui permettant d'accomplir un projet professionnel conciliant les besoins de l'entreprise et ses aspirations personnelles.

Il est tenu compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes et des souhaits exprimés par le salarié au cours des entretiens individuels. Lorsqu'un salarié souhaite ne pas déménager, l'entreprise et le salarié examinent toutes les possibilités de mobilité fonctionnelle dans la perspective de trouver une solution satisfaisante.

La réaffectation du salarié est réalisée, sauf demande différente du salarié, dans un emploi de qualification équivalente en tenant compte autant que possible de ses compétences. Le salarié conserve son collège d'appartenance, son classement¹ et son Niveau de Rémunération (NR).

Lorsque l'emploi est maintenu dans la nouvelle organisation mais que le lieu de travail entraîne un changement de domicile au sens de la note N 70-49, le salarié, s'il en fait la demande, est affecté par priorité dans le nouveau poste correspondant.

Lorsque le salarié n'a pas demandé cette affectation ou lorsque l'emploi du salarié n'est pas maintenu, il est tenu compte pour chacune des propositions d'emploi des conclusions actées à l'issue des entretiens individuels.

Dans ces conditions :

- il est fait une première proposition d'affectation au salarié. Si le salarié accepte cette proposition, il est affecté dans le poste correspondant ;
- si le salarié n'accepte pas la première proposition, une deuxième proposition, différente de la première, est faite au cours d'un nouvel entretien individuel. Si le salarié accepte cette deuxième proposition, il est affecté dans le poste correspondant ;
- si le salarié n'accepte pas cette seconde proposition, un nouvel entretien individuel est réalisé. Cet entretien peut être conduit, si le salarié en exprime la demande, par un autre responsable que celui qui a conduit les entretiens précédents. Au cours de l'entretien un point sur la situation du salarié est réalisé. Les Organisations Syndicales sont consultées afin d'examiner les possibilités de réaffectation du salarié. A l'issue de ce nouvel entretien, une troisième proposition différente des deux précédentes, est faite au salarié. Si le salarié accepte la troisième proposition, il est affecté dans l'emploi correspondant ;
- Sinon, la direction prend une décision d'affectation du salarié.

L'affectation du salarié sur l'emploi et sa nomination dans le poste correspondant déclenchent la mise en œuvre, par les unités cédantes et prenantes, des mesures d'accompagnement applicables, compte tenu des dispositions en vigueur, qui ont été formalisées au cours des entretiens individuels.

4.8 - Accompagnement et intégration du salarié dans son nouvel emploi

Dès son arrivée dans son nouvel emploi, le salarié est reçu par son responsable hiérarchique, pour un entretien de prise de fonction au cours duquel sont évaluées ses compétences pour une adaptation à sa nouvelle situation. La continuité du dialogue hiérarchie-salarié et la prise en compte par le hiérarchique de la dimension « mieux vivre au travail » sont des éléments de réussite de l'intégration du salarié dans son nouvel emploi. Dans cette perspective, la hiérarchie cédante communique à la hiérarchie prenante et au salarié, les comptes-rendus des entretiens annuels et ceux des entretiens précédant l'affectation, qui formalisent notamment les engagements éventuels en matière de reconnaissance de la contribution, d'évolution de la rémunération ou d'évolution du classement.

Les possibilités d'évolution professionnelle du salarié sont examinées par la hiérarchie prenante au regard du dispositif d'appréciation du professionnalisme et du plan de formation de l'unité d'accueil

¹ Classement : plage d'emploi, groupe fonctionnel et niveau de rémunération NR dans le système en vigueur à la date de signature du présent accord

ainsi que des éléments figurant dans les comptes-rendus des entretiens précités. L'appréciation annuelle des possibilités d'avancements intègre l'effort d'adaptation réalisé par le salarié dans son nouvel emploi ainsi que les résultats obtenus.

Une attention particulière est apportée par le management à la situation des salariés qui auraient été concernés par plusieurs réorganisations successives.

4.9 - Autres dispositions sur l'aménagement du temps de travail

S'il n'y a pas de transfert en équipe constituée, l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, en vigueur dans l'unité d'accueil, s'applique au salarié transféré. A la demande du salarié, le management examine une période d'adaptation (dont la durée est définie selon les contraintes exposées par le salarié) aux nouveaux horaires, s'ils sont différents de ceux en vigueur dans l'unité d'origine.

En cas de transfert d'une équipe constituée, un avenant à l'accord temps de travail de l'unité d'accueil sera négocié.

4.10 - Salariés protégés

Le dispositif mis en place pour l'ensemble des salariés concernés sera appliqué aux salariés protégés (membres IRP, Délégués Syndicaux...). Conformément aux dispositions en vigueur, leur mutation sera soumise à leur accord préalable.

Article 5 - Les mesures financières d'accompagnement individuel des réorganisations déclarées

Les affectations réalisées suite à une réorganisation ont des conséquences différentes selon qu'elles s'accompagnent ou pas, de changements d'emploi, de métier, de lieu de travail et/ou de résidence.

Les parties conviennent qu'à chacune de ces situations doit correspondre une réponse proportionnée aux besoins de l'entreprise et aux contraintes générées pour le salarié et que les efforts de mobilité fonctionnelle et/ou géographique du salarié pour s'adapter aux changements d'organisation de l'entreprise, doivent être reconnus, accompagnés et encouragés.

5.1 - Les mesures mobilisables pour tout type de réorganisation

Quelle que soit la maille de la réorganisation, les mesures d'aide à la mobilité géographique et fonctionnelle suivantes sont applicables aux salariés concernés (N 70-49 et DP 20-159) :

- indemnisation de l'allongement du temps de trajet
- indemnisation du supplément de frais de transport
- indemnisation du supplément de loyer
- article 30
- prêt accession à la propriété
- compensation de perte de primes ou d'indemnités liées à l'exercice d'une fonction
- aides à la famille (travail conjoint, ICFE)
- aide au déménagement
- AIL
- indemnité financement travaux locatifs
- aide à la recherche de logement

En cas de changement d'emploi, le salarié peut bénéficier d'une prime d'adaptation dans les conditions d'attribution fixées dans la DP 20-159.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies et sous réserve d'une affectation dans un nouveau métier défini en référence au Répertoire National des Métiers, le management peut décider d'une prime d'accompagnement au changement de métier correspondant à un mois de salaire brut afin de faciliter et d'encourager l'affectation dans un nouveau métier.

En complément aux dispositions citées plus haut :

- Aide Individualisé au Logement (AIL) :

Lorsque, à l'occasion d'une réorganisation, le salarié bénéficiant déjà d'une AIL est affecté dans un nouvel emploi sans être dans l'obligation de déménager, l'AIL continue d'être versée par la nouvelle unité selon les termes définis initialement.

Par ailleurs, si le salarié accepte de poursuivre, à la demande de l'entreprise et pour faciliter la mise œuvre de la réorganisation, une activité au delà des échéances initialement prévues, le management examine la convention d'AIL et établit le cas échéant un avenant portant sur le mode de dégressivité de l'AIL ainsi que sa durée.

L'AIL constitue un levier pour encourager les mobilités vers les sites ou régions déficitaires, en particulier en utilisant toute l'amplitude de la fourchette qu'elle peut offrir, en tenant compte des situations individuelles et du contexte locatif local.

De plus, les textes en vigueur (note N70-49) permettent de compenser le supplément éventuel de loyer, en cas de déménagement (relevant des dispositions de l'article 30 du statut des IEG).

- Temps supplémentaire de trajet :

Le nombre de trajets indemnisés est calculé au prorata du nombre de jours travaillés sur la base du tableau de service ou de la convention de forfait-jours.

Les principes suivants sont mis en œuvre :

- le taux horaire retenu pour l'indemnisation du temps supplémentaire de trajet, est celui correspondant au niveau de rémunération d'un salarié à l'échelon 4, plafonné au NR 100 ;
- le dispositif d'indemnisation du temps de trajet supplémentaire doit intégrer les évolutions significatives en matière de réduction et d'aménagement du temps de travail. Dans ce contexte, le nombre de trajets indemnisés est calculé au prorata du nombre de jours travaillés (indépendamment du nombre d'heures travaillées) sur la base du tableau de service.

- Frais supplémentaire de transport :

Pour les frais supplémentaires de transports en cas d'utilisation d'un véhicule personnel le plafond de l'indemnité kilométrique, est porté à la puissance fiscale de 5 CV Le nombre de trajets indemnisés est calculé au prorata du nombre de jours travaillés (indépendamment du nombre d'heures travaillées) sur la base du tableau de service ou de la convention de forfait-jours.

La prise en charge des frais de transport en véhicule personnel est envisageable dans le cas où l'utilisation des transports en commun est manifestement inadaptée.

- Prêt pour achat de véhicule :

Dans le cadre d'une réorganisation, le management examine la demande du salarié de bénéficier du prêt pour l'achat d'un second véhicule, des lors que le salarié est affecté par un changement significatif des horaires de travail ou par un changement de lieu de travail de nature à modifier son mode habituel de déplacement. En tout état de cause le salarié ne peut prétendre qu'à un seul prêt pour l'achat d'un véhicule.

5.2 - Les mesures d'accompagnement supplémentaires pour les réorganisations nationales

La DRH de GrDF peut décider pour un projet de réorganisation de maille nationale, après concertation avec les Organisations Syndicales, la mise en œuvre des mesures d'accompagnement supplémentaires suivantes en précisant leurs critères d'octroi de façon explicite :

- La prime pour mobilité prioritaire géographique

Dans ce cas, si le salarié ouvre droit aux dispositions de l'article 30 du Statut National des IEG, il bénéficie d'une prime de quatre mois de salaire brut au titre de cette mobilité prioritaire.

- La prime pour mobilité géographique encouragée

Dans ce cas, si le salarié ouvre droit aux dispositions de l'article 30 du Statut National des IEG, la prime de mobilité encouragée qui lui est versée, correspond à deux mois de salaire brut.

- La prime de mobilité prioritaire fonctionnelle

Il peut être pertinent de favoriser certaines mobilités fonctionnelles, sans qu'elles soient subordonnées à une mobilité géographique, par exemple pour quitter un métier en décroissance ou au contraire rejoindre un métier d'appel.

Cette prime est d'un montant de deux mois de salaire brut.

La prime de mobilité prioritaire fonctionnelle est cumulable avec la prime d'adaptation ou la prime d'accompagnement au changement de métier.

• Principe de subsidiarité

La mise en œuvre d'une réorganisation nationale s'opérant selon des contextes locaux différents et des spécificités propres à chaque région ou territoire, les mobilités géographiques encouragées ainsi que les mobilités fonctionnelles peuvent être par subsidiarité déclinées au niveau local par la conclusion d'un accord collectif. Les mobilités prioritaires géographiques sont quant à elles décidées nationalement sans subsidiarité possible.

• Impact des mobilités prioritaires (géographiques et fonctionnelles) ou encouragées sur la perte de primes liées à l'exercice d'une fonction

Indépendamment de la mobilité géographique, la perte de primes liées à l'exercice d'une fonction est indemnisée sur la base d'un forfait correspondant au montant des dites primes qui auraient été perçues sur une année d'exercice et sur un cycle théorique.

Pour les mobilités prioritaires géographiques ou fonctionnelles, son montant est égal à quatre fois ce forfait annuel.

Pour les mobilités géographiques encouragées, son montant est égal à deux fois ce forfait annuel.

• Principe de non-cumul des primes de mobilités

Un salarié qui ouvrirait droit à plusieurs types de mobilités ne peut prétendre au cumul du bénéfice des aides associées à ces différentes mobilités. Le dispositif le plus avantageux lui est appliqué.

5.3 - Les mesures d'accompagnement supplémentaires pour les réorganisations de maille régionale ou locale

Les réorganisations conduites à la maille régionale ou locale peuvent faire l'objet de mesures supplémentaires d'accompagnement adaptées et bornées dans le temps.

Ces mesures, dont les critères d'octroi sont précisés explicitement, correspondent aux primes de mobilité géographique encouragée et de mobilité prioritaire fonctionnelle telles que définies à l'article 5.2.

Ces mesures sont mobilisables en passant par la conclusion d'un accord collectif.

A l'initiative de la Direction de l'entité décisionnaire, des mesures spécifiques bornées dans le temps peuvent être mises en place.

Elles sont décidées par la Direction de l'entité décisionnaire après concertation avec les organisations syndicales.

Les mesures adoptées localement ne peuvent exclure ou réduire les garanties prévues par le présent accord ou tout autre accord national applicable à la réorganisation concernée.

Article 6 - DISPOSITIONS FINALES

6.1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires des établissements GrDF SA, y compris ceux du Service Commun aux deux filiales ERDF SA et GrDF SA.

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

Pour ERDF et GrDF : Accord sur les processus de concertation relatifs aux réorganisations à EDF et Gaz de France du 5 avril 2005 (dit Réorg.1)

Pour GrDF : Accord EDF « Mesures d'accompagnement individuelles des salariés en cas de réorganisation » du 13 février 2007 (dit Réorg.2)

Pour GrDF : Chapitres 2 et 3 de la N 70-48 du 5 juin 1970, Référentiel RH d'aides à la mobilité du 6 février 2003 hors mobilités naturelles, Note politique RH « Accompagnement des situations individuelles lors de réorganisations » du 20 octobre 2006.

6.2 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

6.3 - GROUPE DE SUIVI

Un Groupe National de Suivi, composé de la Direction et de trois représentants des Organisations Syndicales signataires, est constitué. Il se réunit une fois par an pour faire le point sur la mise en œuvre du présent accord.

Les parties conviennent que pour une réorganisation de maille nationale ou régionale, il est mis en place un comité de suivi selon des modalités à fixer lors de la concertation/négociation organisée pour le projet de réorganisation.

Pour les réorganisations à la maille locale, la mise en place d'un comité de suivi local est à examiner dans le cadre de la concertation/négociation engagée à l'occasion du projet de réorganisation.

Le comité de suivi est constitué dès la décision de réorganisation et pendant toute la durée de celle-ci. Il a vocation à s'assurer de l'application conforme du présent accord. Il examine d'éventuelles difficultés d'application tant collectives qu'individuelles.

6.4 - 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.

6.5 - 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.

6.6 - 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 23 juillet 2010

Pour GrDF SA

 Laurence HAZARD
Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	CGT-FO
G-CONTÉ	Eric Peusson	Patrice Depage	Decocq Olivier	J. Philippe Guibert
				