

ACCORD NATIONAL SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Sommaire

PREAMBULE	2
PARTIE I : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	3
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	3
Article 1 – Durée de travail	3
Article 2 - Principes de simplification et d'harmonisation	3
Article 3 - Caractéristiques des équipes	3
Article 4 - Caractéristiques des aménagements du temps de travail	3
Article 5 - Choix des Aménagements du Temps de Travail et des amplitudes	4
Article 6 - Le tableau de service	5
Article 7 - Précisions sur le décompte des absences et la gestion des JRTT	5
Article 8 - La pause méridienne	5
Article 9 - Reconnaître les missions de l'encadrement.....	6
Article 10 - Rétribution des dépassements horaires de l'encadrement	6
LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC	7
Article 11 - L'astreinte	7
Article 12 - Les services continus	7
Article 13 - Les amplitudes élargies	7
L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE.....	9
Article 14 - Le temps choisi.....	9
Article 15 - Les horaires personnalisés	9
Article 16 - Dispositions en cas de réorganisation ou mutation	9
Article 17 - La réduction collective du temps de travail à 32 heures	9
Article 18 - Précisions sur le temps choisi	10
LA PHASE DES NEGOCIATIONS LOCALES	13
Article 19 - La méthode de négociation locale	13
Article 20 – Le dispositif de suivi des négociations locales.....	13
Article 21 - Dispositions transitoires concernant des salariés en amplitudes élargies et en RCTT	13
Article 22 - Dispositions statutaires et légales en l'absence d'accord local valide	14
PARTIE II : LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CET	15
Article 23 – Contexte et conditions d'application	15
Article 24 - Gestion du compte et valorisation des droits	15
Article 25 - Alimentation	15
Article 26 - Utilisation du CET en congé épargne-temps	15
Article 27 - Les modalités d'utilisation sous forme monétaire	16
Article 28 - Précisions relatives au CET.....	16
PARTIE III : SUIVI DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES.....	18
Article 29 - Le groupe de suivi national	18
Article 30 – Champ d'application.....	18
Article 31 - Durée et mise en œuvre de l'accord	18
Article 32 – Dépôt et publicité	18
Article 33 – Révision et dénonciation	18

PREAMBULE

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 du 7 janvier 2008 et ses avenants des 20 mars, 25 septembre 2009 et 10 novembre 2010.

Les douze années d'expérience acquise depuis la signature de l'accord du 25 janvier 1999 sur le temps de travail ont mis en évidence que ce dernier avait permis de répondre favorablement aux aspirations des salariés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Dans la continuité de l'accord du 25 janvier 1999, le présent accord a pour objectif de faciliter l'adaptation des métiers des distributeurs, en tenant compte de la nouvelle donne pour les clients, les salariés et l'entreprise.

Cet accord s'inscrit pleinement dans la dynamique du projet « Entreprendre pour réussir » de GrDF, qui réaffirme les fondamentaux du métier de distributeur de gaz naturel : sécurité, performance et satisfaction des clients.

Dans ce contexte, l'accord contribue significativement à la réussite de ces fondamentaux :

- placer la sécurité au cœur de la performance industrielle et économique : la mise en place d'outils novateurs, la prise en compte des spécificités des équipes assurant l'astreinte et la continuité des services 24 heures sur 24 permettront d'assurer l'ensemble des interventions de sécurité avec des équipes compétentes, disponibles dans le respect de la réglementation, partout et au plus près des clients ;
- favoriser une nouvelle dynamique sociale et managériale : en menant cette négociation au plus près du terrain et en visant notamment à garantir l'équilibre vie professionnelle / vie privée des salariés ;
- faire de la croissance un moteur de l'action : la simplification et l'harmonisation des horaires ainsi que le recentrage des amplitudes en fonction des attentes sont autant de facteurs qui contribueront ainsi à la satisfaction de nos clients.

Les mesures proposées ont pour objectif de retrouver de la disponibilité pour les équipes, de faciliter le renouvellement et le transfert des compétences au sein des équipes, d'assurer la continuité des missions de service public pour les équipes d'astreinte, enjeux cruciaux de l'entreprise. Elles visent à mieux maîtriser le temps de travail afin de préserver et améliorer la santé physique et mentale des salariés ainsi que leur motivation.

La mise en œuvre dans les unités se fera par la voie de la négociation collective locale par établissement, ce qui permettra de donner un nouvel élan au dialogue social par l'implication de tous les salariés.

Les signataires s'engagent à renforcer la qualité du dialogue social et à agir auprès des acteurs locaux pour permettre le bon déroulement de l'élaboration partagée des diagnostics locaux ATT, des concertations et des négociations locales. Celles-ci auront comme objet d'aboutir dans chaque unité à un accord définissant les modalités d'aménagement du temps de travail (le cas échéant, y compris les spécificités liées aux équipes d'astreinte) des agents d'exécution, de maîtrise et des cadres intégrés.

ETS
OD
P
H

PARTIE I : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 1 – DURÉE DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée au sein de GrDF à la durée légale du travail qui est de 35 heures, dans le cadre d'un fonctionnement habituel des services sur 5 jours, du lundi au vendredi.

Afin de continuer à concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en maintenant les rythmes de travail, le principe des aménagements autorisant la prise effective de jours de réduction du temps de travail (JRTT) est réaffirmé.

ARTICLE 2 - PRINCIPES DE SIMPLIFICATION ET D'HARMONISATION

Sans que cela soit synonyme d'uniformisation, les aménagements et les horaires devront être harmonisés entre les équipes pratiquant les mêmes activités au sein d'un même métier dans une unité afin de faciliter la vie collective mais aussi la communication et les relations avec les autres métiers, les interlocuteurs externes et internes.

La limitation du nombre de types d'aménagements et horaires de travail permettra une gestion simplifiée des tableaux de service et améliorera l'efficacité des équipes en favorisant les échanges et l'esprit collectif.

Les durées des amplitudes de fonctionnement des services sont déterminées par la négociation locale pour assurer les missions de GrDF. Tous les salariés des équipes concernées contribuent de manière équitable à la réalisation des missions assurées au sein de l'amplitude, le cas échéant au sein de groupes ayant des horaires décalés entre eux. Les missions des équipes sont réalisées avec un fonctionnement sur un horaire habituel se terminant au plus tard à 18 heures, sauf situation spécifique négociée localement.

ARTICLE 3 - CARACTÉRISTIQUES DES ÉQUIPES

Sur la base de la réglementation du travail qui définit la notion de collectivité en cas d'horaire collectif de référence, l'équipe au sens de l'organisation du temps de travail correspond à un ensemble de salariés qui partage la même hiérarchie et des missions homogènes et peut être définie soit selon un découpage géographique, un certain type d'activités, certains services clientèle, soit selon une combinaison de ces facteurs.

Chaque salarié est obligatoirement rattaché à une seule équipe. Quel que soit le métier ou l'unité, une Agence (ou GR) comprend en général plusieurs équipes.

La liste globale des équipes et de leurs principales caractéristiques (amplitude, ATT, pause méridienne) est précisée dans l'accord local. Tous les membres d'une équipe relèvent :

- de la même amplitude,
- du même type d'aménagement du temps de travail (ATT),
- de la même durée de pause méridienne, sauf cas particuliers.

ARTICLE 4 - CARACTÉRISTIQUES DES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Dès lors que l'amplitude de fonctionnement d'une équipe est supérieure à la durée du travail des salariés qui la composent, l'équipe est en aménagement du temps de travail.

Handwritten notes: 'ES' with an arrow pointing to the right, and 'GD' with an arrow pointing to the right.

Ces aménagements, négociés localement, cherchent à concilier au mieux vie professionnelle et personnelle, en interdisant de fractionner le temps de travail quotidien hors pause méridienne. Ils sont mis en place en portant toute l'attention nécessaire aux conditions de travail.

La répartition des équipes et la détermination des modalités des aménagements retenus pour chaque équipe sont définies par la négociation locale. Les aménagements proposés sont établis dans le cadre de périodes pluri-hebdomadaires. Chaque aménagement est caractérisé par une durée quotidienne de travail et un nombre de JRTT associé pour obtenir une durée hebdomadaire moyenne travaillée de 35 heures.

Les types d'aménagements du temps de travail possibles sont décrits dans le tableau ci-dessous.

	DESCRIPTIF DU TYPE D'AMENAGEMENT	NOMBRE DE JRTT par an
A1	Cycle basé sur des périodes de deux à cinq semaines de 4 à 5 jours, ou de 35 heures sur 4 jours ½, à raison de 7 heures 47 minutes en moyenne par jour sur le cycle.	26
A2	Cycle basé sur des périodes de quatre à huit semaines de 0 à 5 jours, à raison de 8 heures en moyenne par jour sur le cycle.	32,5
A3	Cycle basé sur une période de quatre à huit semaines de 0 à 5 jours, à raison de 8 heures 14 minutes en moyenne par jour sur le cycle.	39

ARTICLE 5 - CHOIX DES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES AMPLITUDES

Il n'y a pas d'aménagement du temps de travail de référence dans la mesure où il est affirmé que la situation de chacune des équipes doit faire l'objet d'une analyse permettant de choisir le mode d'aménagement du temps de travail le mieux adapté parmi les trois possibles. Ces trois types d'aménagements sont ouverts à toutes les équipes, sauf le type A3 pour les équipes assurant l'astreinte réseaux et la continuité du service 24 h / 24 et pour les équipes assurant la maintenance spécialisée gaz (MSG) dont le fonctionnement n'est pas compatible avec cet aménagement A3 comme précisé à l'article 11.

L'aménagement du temps de travail est choisi en tenant compte de la durée quotidienne de travail nécessaire, du nombre de JRTT associés sur le cycle et de la durée de pause méridienne, pour permettre de réaliser les missions et activités confiées à l'équipe.

Les éléments à prendre en considération pour ce choix de l'ATT sont les suivants :

- assurer l'accueil des clients, des fournisseurs et répondre à leurs attentes,
- couvrir les exigences du catalogue des prestations,
- satisfaire les volumes d'activités à réaliser et leur répartition dans la journée, mais aussi dans la semaine et au cours du cycle,
- assurer l'assistance opérationnelle vis à vis d'une entité, d'une activité, d'un métier, etc.,
- assurer les accès aux ouvrages et aux locaux techniques,
- faciliter la recherche et l'atteinte de la performance collective,
- respecter la réglementation en matière de temps de travail,
- assurer l'exercice des activités dans les meilleures conditions de sécurité, de santé et de vie au travail,
- tenir compte de la situation à l'ouverture des négociations locales, pour les équipes, hors astreinte réseaux et MSG, fonctionnant en 4 jours par semaine au titre des amplitudes élargies ou de la réduction collective du temps de travail (RCTT selon les règles de l'accord du 25 janvier 1999) l'aménagement A3 sera la base de la négociation locale.

Les amplitudes et rythmes de fonctionnements sont définis en fonction des missions des services.

Pour faciliter la gestion des tableaux de service dans les agences comportant plusieurs équipes avec des aménagements différents, il pourra être négocié localement une mise en œuvre des aménagements A1 et A3 comportant une durée journalière travaillée égale à 8 heures sur au moins la moitié de chaque cycle tout en conservant la durée quotidienne moyenne du cycle.

Dans certaines situations, il pourra être mis en place des horaires comprenant des heures de nuit (entre 20 heures et 6 heures) rémunérées conformément à la réglementation et aux dispositions statutaires en vigueur, notamment pour des activités assurées en services discontinus au sein du Centre d'Appels Dépannage (CAD) ou en exploitation des grandes agglomérations urbaines, ou en surveillance des réseaux.

ARTICLE 6 - LE TABLEAU DE SERVICE

Le tableau de service permet à la hiérarchie d'assurer le pilotage des activités selon les formes d'aménagement du temps de travail retenues. Pour préserver la sécurité et permettre le respect de la réglementation, ce tableau de service prend en compte un placement adapté des JRTT par cycle, des prises de repos compensateurs et autres absences prévisibles (formation, événements familiaux, participation aux institutions représentatives du personnel, détachements syndicaux...) et permet d'assurer en permanence la présence des effectifs nécessaires pour garantir le niveau de production et la qualité de fonctionnement attendus.

Il est élaboré sous l'autorité du responsable hiérarchique de l'équipe, qui répartit les jours de repos, en conciliant, dans la mesure du possible et dans le cadre d'une démarche partagée par l'ensemble des salariés, les nécessités de service et les aspirations et contraintes individuelles des salariés.

Pour les salariés des équipes prenant l'astreinte réseau ainsi que des équipes assurant la MSG, le tableau de service doit permettre de s'assurer de la prise régulière des repos compensateurs sur le cycle.

Le tableau de service est établi de manière prévisionnelle sur un ou plusieurs cycles. Il est affiché sur le lieu de travail au moins 7 jours calendaires avant le début du ou des cycles concernés.

Toute modification du tableau de service nécessite un délai de prévenance de 7 jours calendaires, tant de la part de la hiérarchie que du salarié qui la sollicite, hors situation exceptionnelle. Les modifications demandées dans un délai inférieur à 7 jours ne peuvent se faire qu'avec l'accord des 2 parties, hiérarchie et salarié.

ARTICLE 7 - PRÉCISIONS SUR LE DÉCOMPTE DES ABSENCES ET LA GESTION DES JRTT

La dotation des droits à congés annuels s'effectue en heures et les congés et absences sont décomptés selon la durée de travail prévue le jour de l'absence.

Les modalités de prise et de récupération des JRTT issus des aménagements du temps de travail pluri-hebdomadaires relèvent de la logique d'acquisition. A ce titre, il est rappelé qu'à la différence des jours non travaillés (voir paragraphe jours fériés de l'article 18) issus du temps choisi et fixes dans la semaine, les JRTT acquis au titre de l'aménagement du temps de travail et les jours de repos issus de la RCTT¹, mobiles dans la semaine, doivent être reportés en cas de coïncidence avec un jour férié.

ARTICLE 8 - LA PAUSE MÉRIDIANNE

Les durées et les modalités de fixation (par roulement ou par interruption du service) des pauses méridiennes sont à définir dans l'accord local, sur la base d'une durée minimale de 45 minutes sans pouvoir excéder 1 h 30 mn et sur la plage 11 h 30 – 14 h.

¹ Telle que définie à l'article 17 du présent accord

ARTICLE 9 - RECONNAÎTRE LES MISSIONS DE L'ENCADREMENT

Tous les cadres, à l'exception des cadres dirigeants et des cadres au forfait jours avec une convention en cours de validité, ont la possibilité d'intégrer l'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail du présent accord. Ils bénéficient alors des mêmes compensations en temps que les autres salariés.

Les cadres dont les fonctions et les missions les conduisent à suivre l'horaire collectif applicable au service ou à l'équipe au sein duquel ils travaillent sont dits intégrés.

Les cadres concernés pourront opter pour l'aménagement individuel du temps de travail sur l'année (AIA) : il s'agit d'un aménagement du temps de travail avec l'attribution de 26 jours de repos annuels. Ces jours de repos peuvent être librement utilisés par le salarié sous réserve des contraintes professionnelles. La durée journalière de travail est fixée à 7 heures 47 minutes par jour afin d'assurer une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures sur l'année.

Les catégories de salariés du collège maîtrise pouvant relever de l'aménagement individuel du temps de travail sur l'année comportant 26 jours de repos sont définies par la négociation locale. Ces catégories doivent correspondre aux salariés du collège maîtrise dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

ARTICLE 10 - RÉTRIBUTION DES DÉPASSEMENTS HORAIRES DE L'ENCADREMENT

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, certains cadres intégrés peuvent être amenés à dépasser leur horaire de travail soit à la demande de leur hiérarchie, soit après son accord formalisé.

Dans la continuité des dispositions relatives aux jours de disponibilité de l'accord du 25 janvier 1999, le volume des heures supplémentaires effectuées dans la plage allant de 6 h à 20 h du lundi au vendredi par les cadres intégrés se situe dans une fourchette annuelle de 0 à 72 heures, sauf circonstances particulières dont l'astreinte, soit un maximum annuel de 108 heures majorations de 50 % incluses (représentant une fourchette de 0 à 5,93 % des salaires sur 12 mois). Ces heures supplémentaires devront faire l'objet d'une validation managériale mensuelle.

Les heures effectuées de 20 heures à 6 heures, le samedi et le dimanche et celles effectuées pour l'astreinte, sont rétribuées conformément à la réglementation et aux dispositions statutaires en vigueur sur les heures supplémentaires, sauf pour les salariés à temps choisi, qui relèvent du régime des heures complémentaires.

Les agents de maîtrise ayant opté pour l'aménagement individuel annuel, selon les conditions définies à l'article précédent, bénéficient également de ces dispositions. Cette rétribution des dépassements horaires se fait indépendamment de la rétribution de la performance.

EG
09
A

LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC

ARTICLE 11 - L'ASTREINTE

Pour préserver la sécurité et permettre le respect de la réglementation relative aux durées maximales travaillées, les équipes assurant l'astreinte doivent pouvoir disposer les jours et les semaines d'astreinte d'une durée potentielle de travail hors heures ouvrables suffisante pour faire face aux interventions de sécurité gaz en recourant aux heures supplémentaires. A ce titre, la réduction du temps de travail (temps choisi ou RCTT) et l'aménagement de type A3 ne peuvent pas être retenus pour les équipes assurant l'astreinte réseaux et la continuité du service 24 h / 24, ni pour les équipes assurant la MSG.

Pour faciliter le respect de la réglementation, les aménagements du temps de travail A1 et A2 peuvent au cas par cas être négociés localement sur la base d'une durée quotidienne travaillée allégée les jours d'astreinte tout en conservant la même durée quotidienne moyenne sur la période du cycle. Les dispositions exposées à l'article 13 seront appliquées dans l'hypothèse d'un travail de l'équipe en amplitude élargie.

ARTICLE 12 - LES SERVICES CONTINUS

Le service continu est caractérisé par une organisation du travail par équipes successives permettant à l'entreprise d'assurer un fonctionnement 24 heures sur 24 et 365 jours par an. En effet, le maintien de la continuité de service implique une présence permanente de personnel dont le travail a pour caractéristique essentielle de s'effectuer en roulement permanent. Les équipes en services continus peuvent réduire à tout moment par l'accord local ou un avenant à celui-ci, le temps de travail jusqu'à 32 heures en moyenne hebdomadaire sur le cycle, avec maintien de la rémunération principale.

ARTICLE 13 - LES AMPLITUDES ÉLARGIES

Pour un certain nombre d'équipes de travail, le respect des engagements de service public et de ceux figurant dans le catalogue des prestations, l'environnement externe, les besoins de l'exploitation et la volonté d'une plus grande disponibilité des services aux clients peuvent rendre nécessaire de retenir des amplitudes d'activité élargies sur la journée, sur la semaine.

Les amplitudes de fonctionnement prévues pourront être revues ultérieurement pour tenir compte du retour d'expérience et de l'évolution des nécessités de service.

Les équipes de salariés concernés par ces aménagements bénéficient de compensations en temps définies sur le tableau ci-après.

L'ensemble des salariés de l'équipe contribue à assurer la totalité de l'amplitude et bénéficie de compensations, sous forme de jours de repos supplémentaires qui se rajoutent aux JRTT de l'aménagement du temps de travail et sont convertibles financièrement à la demande du salarié.

Ces compensations sont attribuées dans les conditions définies ci-après, où le calcul de l'amplitude tient compte de la continuité du service pendant la pause méridienne.

	AMPLITUDE (du lundi au vendredi)			
	inférieure à 50 h	égale ou supérieure à 50 h et inférieure à 55 h	égale ou supérieure à 55 h et inférieure à 60 h	égale ou supérieure à 60 h
REPOS SUPPLÉMENTAIRES PAR PÉRIODE DE 4 SEMAINES	0	4 heures de repos supplémentaire	8 heures de repos supplémentaire	12 heures de repos supplémentaire

Pour les équipes hors astreinte dont les missions les conduisent à travailler régulièrement le samedi, le temps de travail du samedi n'est pas inclus dans l'amplitude (qu'elle soit élargie ou non) mais est intégré dans le décompte de la durée hebdomadaire moyenne travaillée sur le cycle. Sa mise en œuvre est régie par le tableau de service.

Pour ces équipes, une compensation supplémentaire d'une heure et demie par demi-journée travaillée, également convertible financièrement à la demande du salarié, est accordée aux salariés qui travaillent le samedi. Ce travail du samedi se fait sur la base du volontariat.

Handwritten marks in the bottom left corner: a checkmark, the initials 'EB', the number '09', and a triangle symbol.

L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

ARTICLE 14 - LE TEMPS CHOISI

L'accès au temps choisi individuel, de 32 heures à 17,5 heures par semaine, avec droit de retour à temps plein, est ouvert à tous les salariés volontaires, y compris les jeunes embauchés, sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier. Du fait des contraintes imposées par le code du travail en matière d'heures complémentaires, ce dispositif n'est pas applicable aux salariés assurant l'astreinte. Les modalités de répartition des heures travaillées sont déterminées en accord avec la hiérarchie au moment de la signature de la convention individuelle d'une durée d'un an renouvelable.

Les salariés concernés perçoivent, en complément du pro rata de leur rémunération par rapport à leur temps de travail, une prime équivalente à $1/35^{\text{ème}}$ du salaire mensuel temps plein (soit, pour 32 heures, une rémunération en brut de 94,3 % du salaire mensuel temps plein). Cette prime est portée à $1,5/35^{\text{ème}}$ si le temps choisi est égal ou inférieur à 28 heures.

ARTICLE 15 - LES HORAIRES PERSONNALISÉS

Les salariés disposant de latitude dans leurs activités par rapport aux contraintes d'organisation collective, tant dans les activités tertiaires que les activités techniques, pourront après accord de leur hiérarchie bénéficier d'horaires personnalisés. Les modalités d'adaptation de leurs heures d'arrivée et de départ sont définies en accord entre le salarié et sa hiérarchie.

L'entreprise entend ainsi décliner notamment les orientations qu'elle a prises en faveur de la diversité, des seniors, de l'égalité professionnelle et des salariés en situation de handicap.

Les situations particulières telles que le changement de lieu de travail suite à une réorganisation, les contraintes médicales ou familiales, les particularités liées à des horaires de transport en commun, feront l'objet d'un examen attentif et spécifique de la part de la hiérarchie.

ARTICLE 16 - DISPOSITIONS EN CAS DE RÉORGANISATION OU MUTATION

Les dispositions du paragraphe 4.9 de l'accord du 23 juillet 2010 sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à GrDF s'appliquent.

En cas de transfert d'une équipe constituée, un avenant à l'accord temps de travail de l'unité d'accueil sera négocié. 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) à la nouvelle situation en matière de temps de travail, si celle-ci diffère de celle de l'unité ou de l'équipe d'origine.

ARTICLE 17 - LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL À 32 HEURES

En continuité de l'accord du 25 janvier 1999, les dispositions concernant la réduction collective du temps de travail (RCTT) sont reprises dans le présent accord sauf pour les équipes assurant l'astreinte réseaux et la continuité du service 24 h / 24, ni pour les équipes assurant la MSG comme précisé à l'article 11.

La réduction collective du temps de travail (RCTT) correspond à un temps de travail réduit de façon collective à 32 heures hebdomadaires, avec maintien a minima d'un fonctionnement de l'équipe sur cinq jours.

Le temps de travail des salariés concernés par cette réduction collective est organisé sur 4 jours par semaine dans le cadre de l'amplitude adoptée. Les salariés volontaires perçoivent une prime équivalente à $2/35^{\text{ème}}$ du salaire mensuel temps plein (soit une rémunération de 97,1 % du salaire mensuel temps plein).

A
H
OD
ES
A

Dans les équipes ne participant pas à l'astreinte réseaux et à la continuité du service 24 h / 24 / ni à la MSG, où un tiers des salariés d'une équipe manifestent par écrit leur volonté de passer en RCTT, la Direction questionne dans un délai d'un mois l'ensemble des salariés de l'équipe concernée. Si plus de la moitié des salariés répondent par écrit qu'ils sont volontaires pour passer en RCTT pour une durée minimale d'un an, l'accord local ou un avenant à celui-ci est négocié pour acter le passage de l'équipe en RCTT.

L'accord local ou l'avenant actant la réduction collective pour une équipe définit également le mode d'aménagement du temps de travail retenu pour les salariés n'optant pas pour la réduction collective. Ces salariés restent à 35 heures et peuvent opter à tout moment pour les 32 heures en RCTT.

La situation de chaque équipe en RCTT sera analysée chaque année à la date anniversaire de l'accord ou de l'avenant local mettant en œuvre la RCTT. S'il est alors constaté qu'une équipe se retrouve avec une minorité de salariés en RCTT, les salariés en RCTT passent à temps plein au mode d'aménagement du temps de travail retenu pour les salariés n'ayant pas opté pour la réduction collective, ou peuvent opter pour la signature d'une convention de temps choisi. Le délai laissé entre la date anniversaire et le passage effectif à temps plein ou temps choisi est précisé par l'accord local ou l'avenant.

Le salarié en réduction collective du temps de travail peut cotiser pour la retraite sur la base du salaire à temps plein, avec une prise en charge du surcoût de cotisation patronale par les employeurs pour une durée maximum de sept années, toutes périodes de temps choisi ou temps réduit collectif passées ou à venir confondues.

Chaque salarié en RCTT pourra obtenir à sa demande un bilan actualisé de son éventuelle durée de cotisations à temps plein.

Les jours de repos issus de la RCTT sont répartis dans le cadre du tableau de service conformément à l'article 6.

ARTICLE 18 - PRÉCISIONS SUR LE TEMPS CHOISI

➤ Convention et emploi occupé

De façon à faciliter la fluidité du passage du temps plein vers le temps choisi et réciproquement, la durée minimale de cette convention est d'une année, renouvelable par tacite reconduction.

Le retour à temps plein est de droit à l'issue annuelle de la convention si le salarié ne souhaite pas la renouveler. Il est également possible en cours de convention soit par accord des deux parties signataires, soit en cas d'évènement familial grave du type divorce ou décès du conjoint.

Si le salarié ne peut exercer son activité à temps choisi dans son emploi d'origine pour des raisons d'organisation du travail, la convention précise l'emploi qu'il va occuper, de même classement et dans un domaine de compétences proches, au sein de la même unité.

➤ Modalités de répartition du temps de travail

Le choix est effectué par le salarié entre temps choisi hebdomadaire, mensuel, ou annuel. Les modalités de répartition des heures travaillées sur la période de référence, résultent d'un accord avec la hiérarchie, qui doit prendre en compte à la fois les contraintes de l'organisation du travail au sein de l'équipe et les aspirations individuelles du salarié.

Le temps de travail peut être réparti :

- * sur la semaine, de manière égale ou inégale entre les jours travaillés ;
- * sur le mois ou, de manière égale ou inégale entre les semaines, sans dépasser 35 heures sur une seule et même semaine. Cette répartition doit aboutir à une moyenne hebdomadaire conforme à la durée du travail choisie par le salarié ;
- * sur l'année (période de 12 mois), avec alternance de périodes non travaillées et de périodes travaillées, ces dernières ne devant pas comprendre des semaines de plus de 40 heures. La répartition doit aboutir à une moyenne hebdomadaire conforme à la durée du travail choisie par le salarié. Toute modification de la répartition du temps de travail au sein d'une période travaillée, ou de l'alternance périodes travaillées/périodes non travaillées, doit faire l'objet d'un préavis d'au moins 7 jours.

Handwritten signatures and initials:
A
OD
EB
AD

Cas particulier de la formation :

Il importe que les salariés à temps choisi puissent bénéficier de l'accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Lorsqu'ils participent à une action de formation dont les horaires ne coïncident pas avec leur horaire individuel, on appliquera la clause de la convention individuelle permettant la modification exceptionnelle et ponctuelle de l'horaire initialement prévu, moyennant le respect d'un délai suffisant.

➤ **Rémunération, avantages et prestations**

La prime ARTT touchée par le salarié à temps choisi, est calculée a minima sur la base du NR 100 échelon 4. Les primes et indemnités calculées sur la base de la rémunération principale mensuelle, telles que la gratification de fin d'année ou l'intéressement sont versées sur la base de la rémunération effectivement perçue, prime ARTT incluse. Sont par contre versées à taux plein l'indemnité de deux mois de salaire de l'article 30 du statut ainsi que les primes et indemnités calculées sur d'autres bases que la rémunération mensuelle. L'indemnité compensatrice de frais spéciaux est également versée intégralement. La prime ARTT est imposable et est soumise aux cotisations sociales, hors retraite CNIEG et maladie CAMIEG.

Le salarié à temps choisi bénéficie des tarifs particuliers d'électricité et gaz dans les mêmes conditions que s'il exerçait une activité à temps plein. Il continue de percevoir les prestations familiales légales.

Les indemnités de mariage, de naissance, de secours immédiat au décès, de garde ainsi que l'aide aux frais d'études, sont versées au taux plein.

En revanche, le salaire servant de base au calcul du sursalaire familial est le salaire effectivement perçu, assorti de la prime d'ARTT. Le montant du loyer écrêté ou de l'aide individualisée au logement demeure calculé sur la base du salaire à temps plein.

➤ **Amplitude élargie**

Le salarié à temps choisi qui participe à l'amplitude élargie de son équipe bénéficie des mêmes compensations que les salariés à temps plein de son équipe, mais au prorata de son temps de travail.

➤ **Arrêts de travail et rémunération**

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salaire proportionnel, assorti de la prime d'ARTT, est maintenu. Le salarié demeure en situation de temps choisi sans report du terme de sa convention, sachant qu'à l'échéance de celle-ci il peut opter pour le retour à temps plein.

Par contre, le salaire à temps plein est rétabli dès le premier jour du congé de maternité, de l'arrêt de travail imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sans report du terme de la convention.

➤ **Congés sans solde et assimilés**

Le salarié en congé sans solde quelle qu'en soit la nature, voit sa situation de temps choisi suspendue et la date d'échéance de son engagement reportée de la durée du congé.

Il en est de même pour le congé épargne temps et le congé individuel de formation, dont la base de maintien éventuel de rémunération continue cependant d'être assise sur le salaire proratisé (prime d'aide à la réduction du temps de travail exclue), quels que soient la durée du congé et le volume d'heures de formation, que le congé soit à temps plein ou à temps partiel.

➤ **Retraite**

Le salarié à temps choisi peut cotiser pour la retraite sur la base du salaire à temps plein, avec une prise en charge du surcoût de cotisation patronale par les employeurs pour une durée maximum de sept années, toutes périodes de temps choisi ou temps réduit collectif passées ou à venir confondues. Cette durée maximale de 7 ans de prise en charge ne comprend pas les périodes d'interruption du travail au titre de la maternité, de la longue maladie, de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, pendant lesquelles le salarié retrouve son plein salaire.

Au delà de ces 7 années, le salarié le souhaitant peut continuer sans limite de durée à cotiser sur la base d'un temps plein, à la condition de payer la totalité des cotisations, part patronale incluse. De façon à éviter les ambiguïtés, la convention précisera le cas échéant les durées de cotisation temps plein déjà prises en charge par les entreprises.

Chaque salarié en temps choisi pourra obtenir à sa demande un bilan actualisé de son éventuelle durée de cotisations à temps plein.

Handwritten notes: "B", "AD", "EB", "AD" with arrows pointing to the text.

➤ **Exclusions**

Le recours aux heures complémentaires s'effectue dans le cadre des dispositions légales régissant les salariés à temps partiel. Les salariés assurant l'astreinte ne peuvent donc pas travailler en temps choisi, car les heures complémentaires ne peuvent excéder légalement 10 % de la durée du travail à temps choisi, ce qui est nettement inférieur aux nombres d'heures accomplies usuellement par les salariés d'astreinte hors heures ouvrables.

➤ **Congés annuels**

Les congés et absences des salariés ne modifient pas leur horaire de travail. Sur le plan pratique, il est nécessaire d'effectuer un décompte en heures.

En effet, la référence aux jours ouvrés perd sa pertinence quand la durée effective journalière peut varier fortement pour un même salarié, à l'intérieur de la même semaine (aménagement du temps de travail) ou d'une semaine à l'autre (temps partiel mensualisé ou annualisé).

En cas de passage du temps plein au temps choisi ou réduit, le salarié conserve les droits à congés qu'il a acquis.

La dotation des congés d'ancienneté et des congés spéciaux précédant la mise en inactivité est calculée en heures au prorata du temps d'activité selon les mêmes principes que ceux applicables aux congés annuels.

➤ **Jours fériés, congés et absences de courte durée**

• Jours fériés

Les jours fériés ou chômés survenant un jour normalement non travaillé fixé par la convention du salarié ne sont pas récupérés, à l'exception du 1er mai et du 25 décembre.

• Journées mères de famille

Elles font l'objet du même traitement que les congés annuels. Le décompte s'effectue ensuite sur la base du temps de travail effectivement dû par le salarié le jour de son absence.

• Congés spéciaux pour événements familiaux

Le principe de décompte énoncé pour les cas précédents ne serait pas conforme à l'esprit de ces congés, dont la finalité est de rendre le salarié disponible certains jours pour faire face, par une absence généralement unique, aux obligations personnelles liées à des événements particuliers. On considérera donc ces congés comme des autorisations d'absence valables pour un certain nombre de jours ouvrables, quelle que soit la durée de travail due par le salarié durant ces journées.

➤ **Ancienneté**

La période de travail à temps choisi est prise en compte pour la totalité de sa durée, dans le calcul de l'ancienneté d'échelon.

➤ **Egalité de traitement**

Les salariés à temps choisi bénéficient d'une égalité de traitement par rapport aux salariés à temps plein, notamment en matière d'évolution professionnelle et de carrière, d'accès à la formation et de niveau des responsabilités professionnelles confiées. Leur situation fait l'objet d'un examen collectif particulier, et le cas échéant d'un bilan distinct, à l'occasion des présentations du plan de formation, du bilan social et du bilan égalité professionnelle dans les institutions représentatives du personnel compétentes.



LA PHASE DES NEGOCIATIONS LOCALES

ARTICLE 19 - LA MÉTHODE DE NÉGOCIATION LOCALE

La négociation locale sera organisée par établissement, les établissements concernés correspondant aux unités pour lesquelles sont désignés des délégués syndicaux d'établissement.

La méthode de négociation locale précisera notamment la composition des délégations, les moyens des délégations syndicales, le processus et le calendrier de négociation. Pour fixer cette méthode de négociation, il sera privilégié le recours à la négociation d'un accord de méthode avec les organisations syndicales représentatives localement.

ARTICLE 20 – LE DISPOSITIF DE SUIVI DES NÉGOCIATIONS LOCALES

En application des dispositions légales et de l'accord de méthode du 7 janvier 2008 et de ses avenants, tous les accords locaux temps de travail et leurs avenants pris en application de l'accord de 1999 cessent de produire leurs effets au plus tard au 31 décembre 2012.

Des négociations avec les organisations syndicales locales s'engageront après la signature du présent accord et au plus tôt en janvier 2012, afin de décliner cet accord national, sans préjudice des attributions des institutions représentatives du personnel compétentes, et avec comme cible de conclure d'ici l'été 2012, pour une mise en œuvre au plus tard fin décembre 2012.

La mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail est précisée, pour chaque équipe, dans le cadre d'un accord d'unité s'appuyant sur une réflexion organisée au sein de tous les groupes de travail avec le personnel concerné.

Dans chaque unité où un accord local aura été conclu, un groupe de suivi composé des parties signataires, sera mis en place.

Il aura pour mission de contrôler :

- le bon déroulement de la concertation avec le personnel dans les réflexions sur la réduction collective et l'aménagement du temps de travail des équipes ;
- la mise en œuvre du temps choisi, des horaires personnalisés et des dispositions en cas de réorganisations ou de mutation ;
- la mise en œuvre des différentes mesures relatives aux cadres intégrés.

Il est chargé de proposer toutes actions permettant de garantir le respect des engagements.

Les modalités de fonctionnement du groupe de suivi sont déterminées par les signataires de l'accord local.

ARTICLE 21 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES CONCERNANT DES SALARIÉS EN AMPLITUDES ÉLARGIES ET EN RCTT

Les salariés à temps plein bénéficiant, à la date du 7 juin 2011, de compensation en temps au titre de l'amplitude horaire élargie de leur équipe (qu'ils soient ou non en RCTT) et qui ne bénéficieraient pas, à la date de mise en œuvre de l'accord local de leur unité, d'un dispositif de compensation équivalent tel que décrit dans le présent accord, se verront attribuer en compensation une prime exceptionnelle forfaitaire.

Cette prime forfaitaire sera d'un montant de :

- 1250 euros lorsque la perte de compensation est d'une heure par semaine ;
- 2500 euros lorsque la perte de compensation est de deux heures par semaine ;
- 3750 euros lorsque la perte de compensation est de trois heures par semaine.

Des équipes participant à l'astreinte réseaux et à la continuité du service 24 h / 24 ou à la Maintenance Spécialisée Gaz, peuvent se trouver actuellement en RCTT. Les salariés de ces équipes bénéficiant, à la date du 7 juin 2011, de la RCTT et qui ne pourront plus, comme indiqué à l'article 11, reconduire la RCTT après la date de mise en œuvre de l'accord local de leur unité, se verront attribuer en compensation une prime exceptionnelle forfaitaire.

Cette prime forfaitaire sera d'un montant de :

- 1250 euros si le salarié passe à temps choisi (dans l'hypothèse où il ne prend pas lui-même l'astreinte) ;
- 2500 euros si le salarié passe à temps plein.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS STATUTAIRES ET LÉGALES EN L'ABSENCE D'ACCORD LOCAL VALIDE

A titre conservatoire, si l'accord local n'est pas encore signé fin juin 2012, une négociation à la maille de l'établissement concerné devra être engagée, dès cette date et en parallèle de la poursuite des négociations locales sur le temps de travail, dans le cadre de l'article 15 du Statut national du personnel des IEG. Cette négociation aura pour objet de déterminer les horaires collectifs de référence (HCR) qui seront applicables aux différentes équipes.

Pour chaque équipe identifiée, l'HCR est établi selon une répartition égale des 35 heures sur 5 jours ouvrés de la semaine, du lundi au vendredi, soit 5 jours x 7 heures. La durée de la pause méridienne peut être comprise entre 45 minutes et 2 heures.

En cas d'échec de la négociation HCR au-delà du délai (3 mois ou un autre délai fixé conventionnellement) et au plus tard au 31 décembre 2012, il convient de recourir à la décision unilatérale de l'employeur, qui peut être prise, pour chaque équipe :

- ⇒ soit sous la forme d'un HCR en 5 jours x 7 heures,
- ⇒ soit, en application de l'article D.3122-7-1 du Code du travail, sous la forme d'un aménagement du temps de travail d'une durée de 4 semaines au plus.

Handwritten signatures and initials:
A large blue signature on the left.
Below it, several initials: "od", "EB", and a stylized "D" with a horizontal line through it.

PARTIE II : LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CET

ARTICLE 23 – CONTEXTE ET CONDITIONS D'APPLICATION

Les nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008 donnent aux syndicats et aux directions une plus grande liberté dans l'organisation et la mise en place du CET. Ces nouvelles règles d'utilisation offrent, à l'initiative des salariés, de nouvelles possibilités d'arbitrage entre temps de vie professionnelle et privée et épargne salariale. Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour ouvrir et utiliser un Compte Epargne-Temps selon les modalités définies ci-après.

ARTICLE 24 - GESTION DU COMPTE ET VALORISATION DES DROITS

Les droits détenus sur le Compte Epargne-Temps sont exprimés en heures. Lors d'une utilisation monétaire, les droits sont valorisés en fonction du taux horaire du salarié à la date de leur règlement.

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 3 213 heures.

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.

ARTICLE 25 - ALIMENTATION

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

- les congés d'ancienneté ;
- tout ou partie du 13^{ème} mois dans la limite de 10 gratifications annuelles ;
- les congés annuels acquis au delà de la 4^{ème} semaine, soit au maximum 7 jours par exercice de référence ;
- 18 JRTT acquis au titre de l'aménagement du temps de travail ;
- les primes exceptionnelles forfaitaires visées à l'article 21 ;
- les repos compensateurs hors majorations et hors repos obligatoires.

Au moins 2 semaines avant le début de son cycle d'aménagement du temps de travail, le salarié informe sa hiérarchie de son intention de placer sur son CET un ou plusieurs JRTT prévus sur ce même cycle. Ce délai de prévenance de 2 semaines peut être réduit par accord entre le salarié et sa hiérarchie.

ARTICLE 26 - UTILISATION DU CET EN CONGÉ ÉPARGNE-TEMPS

La durée minimale d'un congé épargne-temps est d'un mois sauf événements familiaux exceptionnels cités ci-après et sauf situation particulière d'élus politiques.

Le délai de prévenance est égal à la durée du congé demandé pour les congés de 1 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 événements familiaux exceptionnels cités ci-après. 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.²

² notamment les droits à la retraite, les avantages logements éventuels, le droit aux avantages en nature, le droit aux congés annuels, congés d'ancienneté et aux congés spéciaux pour événements familiaux et la gratification de fin d'année (13^e mois).

A son retour de congé et selon la durée du congé épargne-temps, le salarié retrouve son emploi ou à défaut un emploi équivalent par mobilité fonctionnelle ou géographique. Si le salarié ne souhaite pas déménager, l'entreprise et le salarié examinent toutes les possibilités de mobilité fonctionnelle dans la perspective de trouver une solution satisfaisante.

En cas d'événements 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.

ARTICLE 27 - LES MODALITÉS D'UTILISATION SOUS FORME MONÉTAIRE

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

Ne sont pas monétisables :

- le 13^{ème} mois à partir du 1^{er} janvier 2012 ;
- les primes exceptionnelles forfaitaires visées à l'article 21 ;
- la cinquième semaine de congés annuels.

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 et sous réserve d'une demande minimale de 35 heures.

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

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits provenant de son Compte Epargne-Temps pour alimenter le Plan Epargne Groupe ainsi que le PERCO (Plan Epargne Retraite Collectif).

Les conditions de transfert des droits épargnés monétisables vers ces dispositifs sont précisées par l'accord du 24 mai 2011.

ARTICLE 28 - PRÉCISIONS RELATIVES AU CET

➤ Mesures transitoires relatives au CET

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 mars 2012, les salariés disposant d'un CET ouvert avant la date d'entrée en vigueur de l'accord peuvent placer tout ou partie des stocks de congés annuels reçus en dotation ou de repos compensateurs existant à la date du 30 avril 2011.

Ces placements sont effectués en respectant le plafond des 3 213 heures.

Les salariés disposant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, de droits supérieurs à 3 213 heures conserveront leurs droits acquis, mais ne pourront plus alimenter leur Compte Epargne-Temps, tant que son volume sera supérieur ou égal à 3 213 heures.

➤ 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 35 heures.

➤ **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 ou selon les règles définies dans la branche des Industries Electriques et Gazières, le cas échéant.

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.

➤ **Suspension et rupture du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail lors d'un détachement auprès d'une autre 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.

➤ **Modalités relatives aux dernières années d'activité**

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 possible et en tenant compte du stock de l'épargne acquise.

Il s'agit de la date de départ en inactivité du salarié communiquée par la CNIEG, de laquelle sont retranchées :

- la durée de ses congés et absences résiduelles,
- la durée de ses droits disponibles sur le Compte Epargne-Temps.

Les salariés, qui se sont engagés sur leur date de départ en retraite et qui se trouvent durant tout ou partie de leur dernière année d'activité en congé épargne-temps, bénéficient dans leur intégralité des 18 jours de congés exceptionnels prévus par la PERS 755 et selon les modalités définies dans ce texte.

H
Vd
OD
ES
A

PARTIE III : SUIVI DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 29 - LE GROUPE DE SUIVI NATIONAL

Un groupe national de suivi, composé de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire représentative, est constitué. Il se réunit à la demande d'un signataire et au maximum deux fois par an pour faire le point sur la mise en œuvre du présent accord.

Ce groupe est chargé de missions identiques à celles des groupes locaux.

Il est en outre chargé du suivi des modalités de mise en œuvre de l'accord national et de la cohérence de l'ensemble des actions menées avec les finalités et engagements de l'accord national.

Pour l'année 2012, période de négociation de tous les accords locaux, il se réunit de façon régulière pour pouvoir assurer un suivi des négociations locales et a minima trois fois dans l'année.

Il effectue un premier bilan général de la mise en œuvre de l'accord national et des accords locaux à la fin du premier semestre. Il s'assure que les analyses permettant de choisir localement les modes d'aménagement du temps de travail les mieux adaptés sont faites sans a priori et conduisent à ce que les trois types d'aménagement du temps de travail A1, A2 et A3 soient véritablement mis en œuvre au périmètre des régions.

ARTICLE 30 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des établissements de GrDF SA, y compris ceux du Service Commun aux deux filiales ERDF SA et GrDF SA, à l'exception des cadres dirigeants et des cadres autonomes en forfait annuel jours.

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 d'accords collectifs nationaux conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2008 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, l'accord Gaz de France - GRT gaz du 3 octobre 2007.

ARTICLE 31 - DURÉE ET MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

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

ARTICLE 32 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ

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.

ARTICLE 33 – RÉVISION ET DÉNONCIATION

À la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires représentatives, 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 représentatives.

Handwritten marks: a signature, the number '09', the initials 'ES', and a blue arrow pointing to the right.

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

Fait à Paris, le 12/12/2011

Pour GrDF SA :

Mme Laurence HEZARD



Directeur Général

Pour les organisations syndicales :

CFDT



DERUDDER
PHILIPPE

CFE-CGC

ERIC BEUSSON



CGT



George
Clavier

CGT-FO



NAON
Philippe