



ACCORD RELATIF AU PARCOURS DES SALARIÉS CONSACRANT AU MOINS 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL A L'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord affirment leur volonté commune d'instaurer les conditions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours représentatif et/ou syndical de GrDF, dans le cadre d'un projet professionnel motivant pour le salarié et utile pour l'entreprise.

Ils considèrent que le maintien et le développement d'un dialogue social de qualité passent par le renforcement de l'attractivité pour la prise de responsabilités syndicales et/ou représentatives auprès des salariés, afin d'assurer le renouvellement des compétences des représentants du personnel dans les prochaines années.

C'est pourquoi l'exercice de mandat(s) représentatif et/ou syndical, auquel tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle, peut accéder, doit lui permettre de bénéficier de garanties explicites et encadrées par des règles partagées et doit être sans incidence sur l'évolution de sa situation professionnelle.

De plus, afin que l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs puisse constituer une étape valorisante du parcours professionnel, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de mettre en place une démarche concertée et articulée entre le salarié concerné, l'organisation syndicale et le management/RH permettant un accompagnement personnalisé tout au long du mandat et à la reprise d'activité.

Le présent accord a ainsi pour objet de mettre en place un dispositif formalisé de gestion et de suivi spécifique applicable aux salariés exerçant au moins 50% de leur temps de travail au titre de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs au sein de l'entreprise. Il est notamment destiné à garantir l'équité de traitement en matière d'évolution de leur rémunération et de déroulement de carrière entre les salariés titulaires de mandat(s) et l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il prévoit également un dispositif complet de suivi et de réintégration professionnelle du salarié basé sur l'identification des compétences acquises durant l'exercice du mandat.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au sein des établissements de GrDF et du Service Commun.

Entrent dans le dispositif du présent accord tous les salariés, titulaires de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux, au sein de GrDF et du Service Commun, leur procurant, tous mandats confondus, un volume de crédit d'heures au moins égal à 50% de leur temps de travail.

Un examen des situations des salariés dont l'exercice de mandat(s) conduit à un maintien d'activité professionnelle constaté inférieur à 50% de leur temps de travail pourra être réalisé par le représentant de la filière RH de l'établissement, avec le représentant de l'organisation syndicale et le salarié concerné sur demande des ces derniers, afin d'envisager le passage à une activité syndicale et/ou représentative au moins égale à 50%.



ARTICLE 2 : LES MODALITÉS DE LA PRISE DE MANDATS ET LES PRINCIPES DE GESTION DU SALAIRE

Article 2.1 Entrée dans le dispositif

Pour permettre l'entrée d'un salarié dans le dispositif prévu par le présent accord, une demande écrite de l'organisation syndicale représentative est adressée à la direction de l'établissement de rattachement du salarié. Elle doit comporter les éléments suivants :

- La nature des mandats, représentatifs et/ou syndicaux du salarié et les crédits d'heures cumulés associés,
- La durée prévisible des mandats.

Après avoir accusé réception de cette demande et après vérification de ces éléments par l'établissement, un entretien de prise de mandat(s) est organisé dans les deux mois maximum suivants la réception de la demande.

Article 2.2- Entretien à la prise de mandat

A la suite de la désignation d'un salarié par une organisation syndicale et/ou de son élection dans une instance de représentation du personnel, le responsable RH de l'établissement organise un entretien entre le salarié bénéficiaire du présent accord, un représentant habilité de son organisation syndicale et un représentant de la direction de l'établissement.

Pour les salariés exerçant principalement des mandats au niveau national, l'entretien a lieu avec un représentant de l'organisation syndicale désigné par la fédération et le responsable de la DRH en charge des relations sociales ou son représentant.

Cet entretien a pour objectif de faire un point initial sur la situation individuelle du salarié au moment de son entrée dans le dispositif, de déterminer, si possible, une échéance de retour à une activité professionnelle totale, de l'informer sur sa situation pendant la période de dispense d'activité professionnelle partielle ou totale (en particulier sur les principes d'évolution de sa rémunération et de son classement) et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat.

Pour les titulaires de mandat(s) entre 50% et 100% de leur temps de travail, l'entretien détermine également en lien avec le manager, les conditions d'exercice de leur activité professionnelle.

Les points suivants sont obligatoirement abordés lors de l'entretien :

- Conditions matérielles et lieux d'exercice du/des mandat(s) ; conditions d'organisation de l'activité professionnelle lorsque celle-ci correspond à un temps de travail inférieur ou égal à 50% ;
- Situation et revue des éléments de rémunération du salarié à la prise de mandat(s) (aménagement du temps de travail et dispositions relatives aux RTT et aux congés annuels, éléments de rémunération, sujétion de service, pénibilité, accessoires liés à l'emploi initial) ;
- Position et classement initial du salarié : une attention particulière sera portée sur sa situation. De plus, dans l'hypothèse où, à la prise de mandat, un changement d'emploi ou une évolution du salarié avait déjà été actée entre la hiérarchie et ce dernier, celui-ci pourra bénéficier de la mesure à laquelle il aurait dû normalement accéder ;
- Information sur les mécanismes d'évolution de la rémunération et du classement durant la période d'exercice du mandat ;
- Conditions d'accès à la formation professionnelle ;



- Information sur les principes, conditions et perspectives en vue de la reprise de l'activité professionnelle et de la valorisation de cette période dans le parcours professionnel ;
- Désignation des interlocuteurs dans l'établissement (ou pour les titulaires de mandats nationaux à temps plein, dans l'entreprise) en charge du suivi de la convention, de la reprise d'activité professionnelle et de la fixation de la périodicité des entretiens.

Article 2.3– Etablissement de la Convention

Les éléments de l'entretien sont formalisés dans une « convention » cosignée par le salarié mandaté, le représentant de l'organisation syndicale et le représentant de la direction de l'établissement d'appartenance du salarié ou de l'entité en charge du dispositif pour les mandats nationaux.

Un modèle type de convention est joint en Annexe 1 du présent accord.

Article 2.4– Maintien de la rémunération

• Rémunération principale et indemnités de sujétions de service

La rémunération principale du salarié est maintenue à la prise de mandat(s) (NR, échelon).

Les éléments de rémunération compensant une sujétion de service (astreinte, service continu, ...) sont maintenus dès lors que la sujétion perdure.

La sujétion sera considérée comme incompatible avec l'exercice de mandat(s) dès lors que :

- le salarié exercera des mandats à hauteur de 100% de son temps de travail,
- la part d'activité professionnelle exercée ne permettra le maintien du professionnalisme gazier, garantissant l'ISG en toute sécurité,
- le salarié changera d'emploi dans le cadre des dispositions de l'article 2.5 du présent accord.

Les sujétions devenant incompatibles avec l'exercice de mandat(s) seront indemnisées à hauteur du montant total perçu à ce titre par le salarié durant les deux années précédentes.

Le versement de ce rachat sera, au choix du salarié :

- effectué en une fois,

ou

- échelonné sur une période de trois ans à raison de 50% du montant global la première année, 35% la seconde année et 15% la dernière année.

• Rémunération de la performance

Conformément à la législation en vigueur et à l'entretien mentionné à l'article 2.2, les salariés, cadre ou maîtrise, bénéficiaires de primes perçues au titre de la performance (RPCC ou RPCM) ne doivent pas perdre cet avantage en s'engageant dans un mandat syndical et/ou représentatif.

Ainsi, le salarié cadre titulaire de mandat(s) à 100% du temps de travail bénéficie chaque année d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la performance (RPCC).



A défaut de pouvoir calculer cette moyenne du fait d'un passage au statut cadre en début ou en cours de mandats, cette prime est calculée sur la moyenne du taux accordé dans le contingent jeunes cadres au titre de la performance (RPCC) dans l'année en cours au périmètre de l'unité.

Au bout de cinq années, le salarié cadre titulaire de mandat(s) à temps plein percevra alors la moyenne des montants perçus au titre de la performance (RPCC) par les salariés du même GF au périmètre de l'unité¹.

En ce qui concerne les salariés cadres qui exercent une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail, la rémunération de la performance (RPCC) est déterminée par le manager pour la part d'activité professionnelle. Pour le reste, une prime correspondant au pourcentage de leur temps de travail exercé au titre de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs est calculée, conformément à la méthode retenue pour le montant au titre de la performance (RPC) pour les salariés exerçant des mandats à 100%.

Le salarié maîtrise, titulaire de mandat(s) à 100% du temps de travail et bénéficiaire d'une prime au titre de la RPCM, percevra chaque année une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes. En ce qui concerne les salariés maîtrise qui exercent une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail, la rémunération de la performance (RPCM) est déterminée par le manager pour la part d'activité professionnelle. Pour le reste, une prime correspondant au pourcentage de leur temps de travail exercé au titre de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs, est calculée, conformément à la méthode retenue pour le montant au titre de la performance (RPCM) pour les salariés exerçant des mandats à 100%.

• Rémunération de la disponibilité

L'exercice de(s) mandat(s) peut parfois nécessiter une certaine disponibilité. Ainsi, il paraît opportun de la reconnaître et de la rétribuer en conséquence.

Chaque année, trois critères permettent de déterminer la disponibilité nécessaire pour l'exercice du mandat :

- Les déplacements : nombre et périmètre des déplacements ;
- Les contraintes particulières (en fonction de l'agenda social) ;
- L'animation et le pilotage d'équipe.

Ces critères seront individuellement cotés, chaque année et pour chaque mandat syndical et/ou représentatif exercé au sein de l'entreprise, par l'organisation syndicale et l'interlocuteur RH identifié, conformément à l'article 2.1 du présent accord. Au sortir de cette dotation, la rétribution de la disponibilité de l'année sera déterminée sur un pourcentage allant de 0 à 6% de la rémunération annuelle brute.

Dans le cadre des salariés titulaires de plusieurs mandats, la rétribution de leur disponibilité est celle correspondant au mandat ayant obtenu la cotation la plus importante.

Les salariés cadres bénéficiaires d'une convention forfait jours auront le choix de conserver leur convention ou d'adhérer au dispositif prévu dans le présent accord. En cas de maintien de leur convention forfait jours, ces salariés bénéficieront chaque année d'une RCTD correspondant à la moyenne des taux qu'ils ont perçus dans les trois années précédentes, au titre de celle-ci.

¹ Si le nombre de comparants est inférieur à 5, le périmètre considéré sera celui de la région.



- **Services actifs**

Conformément aux mesures de raccordement prévues par l'accord relatif à la spécificité de métiers dans la branche professionnelle des IEG signé le 16 avril 2010, les salariés statutaires embauchés avant la date du 17 avril 2010 conservent, à titre personnel, le bénéfice du taux de service actifs détenu le 31 mai 2012, si celui-ci est plus favorable, tant qu'ils restent dans leur poste ou en cas de changement imposé par une réorganisation, et ce, au plus tard jusqu'au 15 avril 2020. Dans le cadre de cet accord, pour ces salariés, le taux de services actifs constaté à l'entrée du dispositif sera maintenu pendant la durée de la convention soit 3 ans, sans pouvoir être prolongé au-delà du 15 avril 2020.

Les autres salariés qui relèvent des nouvelles dispositions relatives à la spécificité des métiers conserveront le taux de service actif défini dans l'emploi occupé à l'entrée dans le dispositif et ce pendant la durée de la convention, y compris en cas de changement de rattachement administratif pour les salariés exerçant des mandats à 100%.

Article 2.5 – Conditions d'exercice du mandat

L'exercice de mandat(s) au moins égaux à 50% du temps de travail passe par la conciliation des nécessités d'organisation de l'activité professionnelle, compte tenu des différentes contraintes et absences prévisibles du salarié, ainsi que des droits détenus au titre des mandats exercés. Il convient également de s'accorder sur l'adaptation éventuelle du poste de travail du salarié, tout en veillant à préserver l'intérêt de l'entreprise et l'équilibre souhaitable dans la répartition des activités professionnelles et représentatives et/ou syndicales exercées.

En fonction de la nature de l'emploi tenu, un changement d'emploi peut être envisagé notamment pour faciliter l'exercice des mandats, maintenir le niveau de qualification, préserver l'intérêt du service et les possibilités d'évolution du salarié. Dans ce dernier cas, la nouvelle mission devra être de qualification égale, le changement d'emploi devant être réalisé en accord avec le salarié et formalisé dans la convention de gestion.

ARTICLE 3 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET DE RÉMUNÉRATION DURANT L'EXERCICE DU (OU DES) MANDAT(S)

L'exercice de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux ne doit ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié. Afin de garantir que les possibilités d'évolution de rémunération et de classement respectent les principes d'équité, de transparence et de non discrimination, les mécanismes suivants sont mis en œuvre.

Article 3.1 – Évolution de la rémunération

La rémunération principale des salariés de l'accord évolue durant la période d'exercice des mandats par référence à l'évolution moyenne des NR déterminée pour l'entreprise dans le collège d'appartenance de l'intéressé. Les organisations syndicales seront également destinataires de ces évolutions.

Les avancements sont attribués au cours du premier semestre de l'année, hors contingent, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. Une notification est faite aux intéressés.



Chaque année, le taux d'avancement correspond à la somme :

- Du taux d'avancement au choix retenu dans l'accord (ou la décision) d'entreprise pour l'année en cours (N) et pour le collège d'appartenance (application des taux retenus pour les contingents spéciaux aux salariés relevant du présent accord et entrant dans les catégories concernées) ;
- Et du taux moyen de gain de NR consécutif aux promotions en GF (reclassement ADP, mobilité) de l'année précédente (N-1) constaté dans l'entreprise pour le collège considéré.

En application de ce mécanisme, il est attribué un NR par tranche de 100% obtenue après cumul de ces deux taux, l'éventuelle part du taux non prise en compte pour l'attribution de NR restant acquise pour l'examen de l'année suivante.

Lorsque les salariés entrent dans le dispositif, l'examen est effectué dans le premier semestre de l'année civile qui suit cette entrée.

Le point de départ du calcul est fixé à la date d'attribution du dernier NR obtenu, quel qu'en soit le motif, avant son entrée dans le dispositif. L'examen est ensuite effectué tous les ans.

Les titulaires de mandat(s) conservant une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% bénéficient du dispositif sous réserve que le responsable hiérarchique ne formule pas d'avis négatif motivé après évaluation annuelle de la partie consacrée à l'activité professionnelle.

En cas d'avis négatif de la hiérarchie, un entretien sera automatiquement réalisé avec le responsable de la convention de gestion et le représentant syndical concerné. Cet entretien aura pour but d'échanger sur la situation et d'expliquer au titulaire du mandat l'avis concernant l'évolution de sa rémunération. Un compte-rendu écrit de l'entretien sera effectué.

Si l'avis positif est affirmé, le salarié pourra bénéficier d'un NR lié à son professionnalisme. En revanche si l'avis négatif est confirmé, le salarié ne bénéficiera pas, pour l'année considérée, du dispositif relatif à l'évolution de la rémunération prévu par le présent article.

L'éventuelle part du taux d'avancement obtenu au titre de(s) mandat(s) non prise en compte pour l'attribution de NR restera toutefois acquise pour l'examen de l'année suivante.

Article 3.2 – Évolution du classement

Pour les salariés exerçant leur(s) mandat(s) à plus de 50%

Une grille de répartition par NR et GF de l'ensemble des salariés, permettant de définir le NR moyen de chaque GF pour l'entreprise, est établie tous les 3 ans, au 1^{er} janvier. Cette grille sert de référence en matière d'évolution du classement. Une première grille de répartition est constituée à compter du 1^{er} janvier 2015.

Chaque année après la date de son entrée dans le dispositif, la situation du salarié en cours de mandat(s) fait l'objet d'un examen par rapport à la grille de répartition. Dès lors que le niveau de NR du salarié atteint le NR moyen du GF supérieur constaté dans la grille de répartition, il lui est attribué un nouveau positionnement en GF.

Les nouveaux positionnements en GF sont attribués au cours du premier semestre de l'année, hors contingent, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier de la même année.



Le positionnement au GF supérieur au titre de l'évolution du classement n'entraînera pas d'attribution de NR dans la mesure où la procédure prévue à l'article 3.1 intègre déjà cette attribution.

Par ailleurs, lorsque cette attribution conduira à un changement de plage d'emploi ou à un changement de collègue, elle sera soumise à l'appréciation du responsable du suivi de la convention de gestion. Il sera engagé un processus d'accompagnement et de préparation du salarié à ce changement de plage ou de collègue (cf. article 4.3).

Lorsque le terme du/des mandat(s) intervient avant l'échéance prévue, un point spécifique est réalisé à l'occasion de la cessation du/des mandat(s).

Pour les salariés exerçant leur(s) mandat(s) à 50%

L'évolution du classement pour les salariés exerçant une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail relève de la tenue de l'emploi.

En cas de désaccord sur l'appréciation annuelle de son professionnalisme dans l'emploi par sa hiérarchie, notamment en matière de critères et d'objectifs, le salarié pourra solliciter un entretien avec le responsable en charge du suivi de sa convention dans l'établissement. L'organisation syndicale sera associée à cette démarche. Il en est de même lorsque le classement en NR atteint le niveau moyen du GF supérieur (par référence à la grille présentée ci-dessus) sans que celui-ci ait bénéficié d'un reclassement en GF au titre de l'appréciation de son professionnalisme dans son emploi.

Le positionnement au GF supérieur au titre de l'appréciation du professionnalisme se fera selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque le terme du/des mandat(s) intervient avant l'échéance prévue, le point spécifique est réalisé à l'occasion de la cessation du/des mandat(s).

Les salariés bénéficiant d'une « convention de détachement » en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent accord pourront choisir d'y adhérer ou de rester sous le régime de leur convention pendant toute la durée de celle-ci dès lors qu'elle prévoit une évolution de la rémunération. Ils ne se verront donc pas appliquer les dispositions du présent article (3.2)

ARTICLE 4 : SUIVI DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DU PRÉSENT ACCORD

L'intégration d'un parcours syndical et/ou représentatif dans le projet professionnel des salariés doit être accompagnée et partagée par toutes les parties prenantes, notamment pour faciliter le retour dans un emploi à l'issue de la période de détachement.

Les évolutions de rémunération (NR) et de carrière (GF) des salariés concernés résultent des dispositifs décrits dans l'article 3 ci-dessus. Afin d'accompagner la reprise d'un emploi du niveau correspondant au nouveau classement qui en sera issu, les signataires proposent d'engager une démarche d'accompagnement du parcours et de développement des compétences.



Cette démarche s'appuie sur les principes suivants:

- Suivre les salariés tout au long de leur parcours, dans le cadre formel d'entretiens réalisés par un référent RH et un représentant de l'organisation syndicale à 3 moments clés : à l'entrée du mandat, lors de l'entretien annuel et en fin de mandat(s) ;
- Formaliser ces entretiens afin de garantir le suivi des salariés et les impliquer en les rendant acteurs de leur parcours ;
- Identifier et valoriser les compétences acquises en cours de mandat(s) via un outil d'analyse des compétences.

4.1 Assurer le suivi avec « les entretiens de jalonnement »

- L'entretien à l'entrée du mandat

Tel que prévu dans l'article 2.1 du présent accord, celui-ci permet de faire un point sur les compétences du salarié et d'identifier les formations initiales nécessaires.

Dans ce cadre, le salarié aura la possibilité de bénéficier d'une analyse de son profil au travail via un questionnaire (Test d'Approche du Comportement au Travail) pour identifier les compétences majeures du salarié. Ce test d'approche du comportement au travail (TACT) est défini en Annexe 2 et donnera lieu à un entretien avec l'interlocuteur mobilité/ recrutement national ou local, entretien qui pourra permettre d'identifier des actions de formation.

En complément des formations qui relèvent de dispositions spécifiques prévues par le Code du travail, il peut être proposé au salarié prenant pour la première fois un mandat syndical et/ou représentatif, de l'inscrire à une formation, lui donnant les principales notions juridiques et pratiques, dispensée par un organisme de formation agréé afin de lui permettre d'assurer l'exercice quotidien de son mandat.

- L'entretien annuel

Cet entretien a pour but de veiller au respect des modalités prévues par le présent accord et il est l'occasion de faire le point sur les formations complémentaires nécessaires.

Il porte sur une appréciation des compétences détenues par le salarié au regard de l'emploi occupé inférieur à 50% de leur temps de travail et de celui envisagé à la reprise d'activités professionnelles à temps plein.

Il constitue également le moment propice pour engager une première réflexion en vue d'une réintégration et/ou d'un accompagnement au changement de collègue, le cas échéant.

- L'entretien en fin de mandat(s)

Il a pour objectif, dans la perspective de la réintégration du salarié titulaire de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux, une valorisation de ses compétences acquises.



Ainsi, le salarié aura la possibilité de bénéficier d'une analyse des compétences acquises via le questionnaire évoqué ci-dessus (Test d'Approche du Comportement au Travail) pour identifier ses compétences majeures et d'un entretien favorisant le dialogue autour de ces compétences et de son projet professionnel. Le test d'approche du comportement au travail (TACT) effectué à la prise de mandat et effectué en fin de mandat servira de base à un entretien.

Les résultats issus de ces outils pourront permettre la mise en place de passerelles d'accompagnement ou encore d'un plan de formation à un nouveau métier.

Les outils et les passerelles d'accompagnement peuvent être envisagés dès l'entretien de prise de mandat ou l'entretien annuel permettant ainsi une meilleure anticipation de la réintégration professionnelle.

4.2- Accompagner le développement des compétences

- Le plan de développement des compétences

Un plan de développement des compétences sera établi avec le salarié et validé par le RH et le manager le cas échéant. Il pourra notamment s'agir d'un parcours de professionnalisation, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), d'un accompagnement personnalisé ou de tutorat.

Il est formalisé à l'issue des entretiens de jalonnement.

- L'accès à la formation professionnelle

Le salarié titulaire de mandat(s) conserve le bénéfice, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés de son établissement de rattachement, des actions prévues au plan de formation de l'établissement ou des dispositifs de formation externes. Ces actions pourront être identifiées dans le cadre des entretiens mis en place dans le cadre du TACT (cf. article 4.1).

- Le compte personnel de formation

A l'instar de tous salariés, le titulaire de mandat(s) syndicaux à partir de 50% acquiert des droits au compte personnel de formation et peut utiliser ses heures dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

- Le bilan de compétences

Dans le cadre des droits existants en la matière, un bilan de compétences pourra être demandé par le salarié ayant exercé un ou plusieurs mandats. Ce bilan, organisé selon les procédures en vigueur au sein de l'entreprise, servira de base à l'élaboration d'un projet professionnel ou donnera lieu à un programme de formation en vue d'une reconversion vers une nouvelle filière professionnelle et/ou une spécialisation dans un domaine de compétences. A l'issue de ce bilan de compétences, un nouvel entretien sera organisé entre le salarié et le responsable de l'établissement en charge du suivi de la convention de gestion, afin d'en déterminer les suites.

Handwritten initials and a signature: "BG" and "tel" with a flourish.



- L'accompagnement de l'évolution du classement pendant le mandat

En cas de changement de collège, une attention particulière sera portée à l'accompagnement du salarié. Les dispositions en vigueur dans l'entreprise lui seront appliquées.

4.3- Anticiper et accompagner les réintégrations

- L'anticipation de la reprise d'activité professionnelle

Afin de faciliter la reprise d'une activité professionnelle, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement au moment de cette reprise par les équipes RH de son établissement d'appartenance.

Les actions de professionnalisation nécessaires peuvent être engagées avant l'échéance du mandat, une fois le projet professionnel finalisé entre les parties. En particulier, des périodes d'immersion dans le métier de retour envisagé pourront être réalisées (sous réserve de compatibilité avec l'exercice des mandats IRP et l'accord du salarié).

Lors de l'attribution de GF, en cas de réserve sur les capacités à tenir un emploi de classement correspondant, les signataires de la convention examineront au plus tôt les actions de professionnalisation et les possibilités de réintégration.

- L'aide pour la recherche d'emploi et la proposition d'affectation

La recherche d'emploi d'affectation devra s'attacher à valoriser la qualité et le transfert des compétences acquises ou développées par le salarié dans le cadre de l'exercice de mandat(s).

L'affectation du salarié dans un emploi suite à un parcours syndical est assurée par l'entreprise dans le bassin d'emploi d'origine. La proposition d'affectation devra intervenir 6 mois avant la fin du mandat. La recherche d'affectation valorise les compétences acquises ou développées par le salarié dans le cadre de l'exercice de mandat(s).

La reprise d'une activité professionnelle s'effectuera soit sur l'emploi d'origine, s'il est disponible et correspond au classement de l'intéressé en fin de mandat(s), ou dans un emploi équivalent, ou dans un nouvel emploi prenant en compte le classement du salarié et les compétences acquises dans l'exercice du mandat.

- L'entretien d'intégration dans un nouvel emploi

Afin de veiller à la réussite de la réintégration du salarié dans son emploi, le manager doit accorder une attention particulière aux conditions d'accueil. Dès l'arrivée - ou le retour - le manager réalisera, avec l'appui d'un RH, un entretien pour favoriser l'intégration et la prise en main de l'emploi par le salarié.

ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les salariés actuellement titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux pour un temps correspondant au moins à 50 % ou à 100 % de leur temps de travail et auxquels ont été appliquées les



dispositions prévues par la Circulaire Pers. 245 et la Note du 2 août 1968 ou les titulaires de conventions de détachement ont vocation à rejoindre le présent dispositif d'ici les prochaines élections professionnelles.

Le présent dispositif s'applique pour les salariés prenant un nouveau mandat syndical dès la signature de l'accord.

Les salariés sous convention de détachement se verront appliquer ce dispositif à la date d'échéance de leur convention.

En tout état de cause, dans la limite de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ou à l'échéance des conventions des détachement en cours, seul ce dispositif sera applicable aux salariés dans l'exercice de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux supérieurs ou égaux à 50% de leur temps de travail. Les dispositions du présent accord se substitueront donc, au plus tard à l'issue de cette période, aux dispositifs réglementaires existants (Pers. 245 et Note du 2 août 1968).

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES

6.1-Comité de suivi

Un comité de suivi composé des signataires du présent accord est mis en place. Il a pour mission de suivre la mise en œuvre de l'accord, d'examiner les difficultés rencontrées et de proposer des solutions d'amélioration. Il se réunira au moins deux fois par an les deux premières années puis au moins une fois par an. Un premier bilan de la mise en œuvre de l'accord sera effectué au bout d'une année.

6.2-Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

6.3- Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'article L 2261-9 du Code du travail.

6.4- Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues par l'article L.2261-7 et L2261-8 du Code du travail.



6.5-Dépôt et publicité

Les formalités de dépôt et de publicité seront effectuées à la diligence de l'employeur selon les modalités prévues par les dispositions du Code du travail.

Fait à Paris, le

15 JAN. 2015

Pour la Direction

Pour les Organisations Syndicales représentatives

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

Représentée par

Représentée par

Représentée par

Représentée par

R. DERODDER

O. DECOCCQ

B. GEGOUT



ANNEXE 1 : MODELE DE CONVENTION POUR LES SALARIES CONSACRANT 100% DU TEMPS DE TRAVAIL A L'EXERCICE DES MANDATS SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

CONVENTION DE MONSIEUR/MADAME.....

Entre **1) GrDF**
Unité (ou DRHT pour les mandats nationaux)

Adresse
représentée par
agissant en sa qualité de
d'une part,

et **2) Monsieur/Madame**

3) Organisation Syndicale

Adresse
représentée par
agissant en sa qualité de
d'autre part.

En application de l'accord sur « le parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandats syndicaux et/ou représentatifs du « date », la présente convention a pour objet de définir les modalités de gestion de Monsieur/ Madame **Nom Prénom** qui exerce des activités syndicales et/ou représentatives au sein de l'entreprise à hauteur de 100 % de son temps de travail.
Les signataires s'engagent à apporter le plus grand soin à sa réussite.

I. ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 1 : Monsieur/ Madame **Nom Prénom** GF... NR.... exerce ses activités représentatives et/ou syndicales à 100 % de son temps de travail à compter du.....

Article 2 : L'activité représentative et/ou syndicale est constituée des mandats et des crédits suivants :

- ◆ **Au niveau National**

A compléter

- ◆ **Au niveau local**

A compléter



II. DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA PÉRIODE D'EXERCICE DE MANDATS REPRÉSENTATIFS OU SYNDICAUX À TEMPS PLEIN

- Article 3 :** La période d'activité représentative et/ou syndicale de Monsieur /Madame **Nom Prénom** est fixée à ans, à compter du..... , et jusqu'au Le terme prévu peut être avancé en cas de modification dans ses mandats électifs ou représentatifs ou de modification dans l'octroi de crédits au titre de ses activités syndicales.
- Article 4 :** En cas de renouvellement de la période d'activité représentative ou syndicale à temps plein demandé par l'intéressé(e) et son organisation syndicale, 3 mois avant l'échéance prévue, un avenant à la présente convention sera établi.

III. GESTION ADMINISTRATIVE PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ REPRÉSENTATIVE OU SYNDICALE À TEMPS PLEIN

- Article 5 :** Monsieur/ Madame **Nom Prénom** reste attaché(e) administrativement à son unité d'appartenance.

Monsieur/ Madame **Nom Prénom** assure la collecte de son activité dans Rapsodie.

Article 6 : [Éventuellement]

Les sujétions de service auxquelles était assujéti(e) Monsieur/ Madame **Nom Prénom** étant devenues incompatibles avec l'exercice de ses mandats, elles donnent lieu au rachat de leurs indemnités conformément aux dispositions de l'article 2.4 de l'accord précité.

Par ailleurs, Monsieur/ Madame **Nom Prénom** bénéficie des nouvelles dispositions relatives à la spécificité des métiers et conserve à titre personnel et pendant la durée de la convention le taux de services actifs de ... % défini dans l'emploi qu'il/ elle occupait à l'entrée dans ce dispositif.

Ou

Par ailleurs, Monsieur/ Madame **Nom Prénom**, qui bénéficie des mesures de raccordement prévues par l'accord relatif à la spécificité des métiers dans la Branche professionnelle des IEG signé le 16 avril 2010, et qui occupait un emploi classé en services actifs, à xx% au 31 mai 2012, conserve à titre personnel ce pourcentage de services actifs selon les dispositions prévues dans l'accord précité.

- Article 7 :** Monsieur /Madame **Nom Prénom** aura à disposition, pour les besoins et la durée de ses mandats (moyens matériels accordés au niveau local) :

.....

- Article 8 :** Le référent RH responsable du suivi de la convention de Monsieur/ Madame **Nom Prénom** est :.....



IV. MODALITÉS D'ÉVOLUTION PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ REPRÉSENTATIVE OU SYNDICAL À TEMPS PLEIN

Article 9 : La rémunération principale de Monsieur /Madame **Nom Prénom** évoluera durant la période d'exercice des mandats, conformément à l'accord précité.

Les avancements attribués au titre de l'année N dans le cadre du présent dispositif sont hors contingent et prennent effet au 1^{er} janvier.

Le premier examen relatif à la situation de Monsieur /Madame **Nom Prénom** aura lieu au cours du 1^{er} semestre qui suit son entrée dans le dispositif, soit au plus tard le 1^{er} juillet.....

Le point de départ du calcul du taux à appliquer est fixé à la date d'attribution du dernier NR obtenu par Monsieur /Madame **Nom Prénom**, quel qu'en soit le motif, avant son entrée dans le dispositif, soit à compter du

L'examen est ensuite effectué tous les ans au 1^{er} semestre de l'année N.

Article 10 : Au cours du 1^{er} semestre de chaque année, la situation de Monsieur /Madame **Nom Prénom** fait l'objet d'un examen par rapport à la grille de répartition conformément à l'accord précité. Dès lors que son niveau de NR atteint le NR moyen du GF supérieur constaté dans la grille de référence, il lui est attribué un nouveau positionnement en GF.

Si cette attribution conduit à un changement de plage d'emploi ou à un changement de collège, elle est soumise à l'accord du responsable du suivi de la convention de gestion, dans la perspective de la réaffectation de Monsieur /Madame **Nom Prénom** à la fin de sa période d'exercice de mandats représentatifs ou syndicaux à temps plein.

Le positionnement au GF supérieur n'entraînera pas d'attribution de NR, la procédure prévue à l'article 9 de la présente convention intégrant cette disposition.

Le premier examen de la situation de Monsieur /Madame **Nom Prénom** sera effectuée au plus tard au 1^{er} juillet.....

Article 11 : [Si le salarié est cadre]

Monsieur/ Madame **Nom Prénom** bénéficiera chaque année d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la performance .

OU

Du fait d'un passage au collège cadre de Monsieur /Madame **Nom Prénom** au....., cette prime est calculée sur la moyenne du taux accordé dans le contingent jeunes cadres au titre de la performance (RPCC) dans l'année en cours au périmètre de l'unité. Au bout de cinq années, Monsieur/ Madame **Nom Prénom** percevra alors la moyenne des montants perçus au titre de la performance (RPCC) par les salariés du même GF au périmètre de l'unité.

[Si le salarié est maîtrise et bénéficiaire d'une prime au titre de la RPCM]

Monsieur /Madame **Nom Prénom** bénéficiera chaque année d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la performance .



Article 12 : Chaque année, la disponibilité de Monsieur /Madame **Nom Prénom**, sera étudiée, conformément à l'article 2.4 de l'accord précité. Monsieur /Madame **Nom Prénom** pourra bénéficier d'une prime de disponibilité allant de 0 à 6% de sa rémunération brute.

OU

Dans le cadre de sa convention de forfait jours, Monsieur /Madame **Nom Prénom** percevra une RCTD correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de celle-ci.

VII. ACTIONS DE FORMATION

Article 13 : Durant la durée de la convention, Monsieur/ Madame **Nom Prénom** pourra bénéficier, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés de son unité de rattachement, d'actions de formation. Les formations envisagées seront définies lors des entretiens avec Monsieur /Madame, référent RH responsable du suivi de la convention de gestion.

Article 14 : Ces formations seront liées, soit à l'exercice de ses fonctions syndicales ou représentatives, soit à la perspective de sa réintégration, et n'entraîneront aucune évolution systématique du classement de l'intéressé.

A l'exception des dispositions prévues pour le congé de formation économique, sociale et syndicale, les formations relatives à l'activité syndicale ou représentative seront prises en charge par l'organisation syndicale.....

VIII. ENTRETIENS DE JALONNEMENT PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ REPRÉSENTATIVE OU SYNDICALE À TEMPS PLEIN

Article 15 : Monsieur/ Madame **Nom Prénom** bénéficiera d'entretien de jalonnement, à la prise de mandat, en cours de mandat et à la fin du mandat, conformément à l'article 4.1 de l'accord précité.

Des dispositions spécifiques interviendront lors de l'entretien de fin de mandat, en cas de réintégration, conformément à l'article 4.1 et à l'Annexe 2 de l'accord précité.

IX. CONDITIONS DE RÉAFFECTATION APRÈS UNE PÉRIODE D'EXERCICE DE MANDATS À TEMPS PLEIN

Article 16 : Monsieur/ Madame **Nom Prénom** et son organisation syndicale s'engagent à signaler avec un préavis de 6 mois au Responsable RH de l'unité (ou le Chef de Département Relations Sociales pour les salariés prépondérants sur des mandats nationaux), la cessation ou la réduction de ses mandats représentatifs et/ou syndicaux et son souhait de reprendre une activité professionnelle.

Monsieur/ Madame **Nom Prénom** bénéficiera dans ce délai d'un entretien tripartite avec le référent RH responsable du suivi de la convention, et un représentant de son organisation syndicale qui déterminera :

- * les conditions du parcours professionnel (métiers, fonction),
- * la proposition du ou des emplois possibles pour l'intéressé,



- * la zone géographique,
- * les accompagnements à mettre en place (immersions, etc.).

La reprise d'activité professionnelle devra s'effectuer dans l'emploi d'origine s'il est disponible et correspondre au classement de l'intéressé au moment de la réintégration ou dans un nouvel emploi prenant en compte le classement de Monsieur/ Madame **Nom Prénom** et les compétences acquises pendant l'exercice de ses mandats.

En fonction des emplois disponibles, la réaffectation se fera en priorité dans l'Unité d'origine ou à défaut dans le bassin d'emploi où le salarié réside.

En cas d'interruption prématurée d'exercice des mandats ayant pour conséquence une reprise anticipée d'activité professionnelle, un entretien de reprise d'activité professionnelle sera organisé, selon les modalités ci-dessus, en vue d'une ré affectation au plus tard six mois après la fin des mandats.

Article 17 : Monsieur/ Madame **Nom Prénom** sera réaffecté dans un emploi, selon les règles habituelles par mutation d'office, ou par mutation suite à publication (si l'emploi relève d'un G.F. supérieur au sien).

Entreprise.....

Monsieur/ Madame...

Organisation syndicale....

Signature

Signature

Signature

Fait en trois exemplaires à....., le

Handwritten initials and marks:
a) BG



ANNEXE 2 – PRESENTATION DU TEST D'APPROCHE DU COMPORTEMENT AU TRAVAIL (TACT)

Les salariés exerçant un mandat représentatif et/ou syndical développent de nombreuses compétences lors de leur détachement. Ainsi, dans le cadre d'une démarche volontaire de la part du salarié, GrDF propose notamment la mise à disposition d'un outil de détection et de valorisation des compétences. Cet outil permet de mettre en évidence les compétences acquises depuis le début de la carrière du salarié titulaire de mandat(s), intégrant aussi l'ensemble de celles obtenues dans la pratique du mandat représentatif et/ou syndical. Afin d'établir une neutralité dans la lecture des résultats et l'appréciation des compétences du salarié exerçant un mandat représentatif et/ou syndical, le test et l'entretien d'approfondissement seront effectués par les équipes locales ou les équipes nationales Emploi / Mobilité de GrDF. Il convient également de préciser que cette démarche est effectuée sur la base du volontariat et n'est aucunement obligatoire.

Présentation du Test

Le Test d'Approche du Comportement au Travail (TACT) est un outil d'ores et déjà utilisé par les équipes Emploi/ Mobilité de GrDF. Cet outil, développé par un prestataire avec l'appui de chercheurs franco/canadiens, permet, via un questionnaire de 150 questions, d'identifier les compétences du salarié et leur degré de maîtrise. Les réponses au questionnaire vont permettre de définir le schéma global et l'analyse des compétences et l'environnement de travail optimal du salarié. L'ensemble de l'ossature du test pourra être aménagée en partenariat avec les organisations syndicales.

Les résultats du Test

Le TACT est un test générant ensuite un compte-rendu écrit suite à l'analyse du prestataire. Ce compte-rendu s'appuie sur un dialogue entre le salarié et un expert Emploi/ Mobilité afin d'échanger sur l'ensemble des compétences acquises et sur le projet d'orientation professionnelle.

- Le compte-rendu du TACT

L'interprétation des résultats du test est faite au regard des caractéristiques de l'emploi visé. Deux compte-rendu seront édités :

- Un compte-rendu pour l'expert Emploi/ Mobilité : il contient le schéma global des compétences du salarié, l'analyse des compétences transverses, l'analyse du degré de travail d'équipe et l'analyse de l'environnement de travail optimal du salarié ;
- Un compte-rendu pour le salarié : il contient les compétences décelées (maîtrisées, en évolution ou à développer en fonction du poste choisi) et des pistes de développement par compétence à développer.

- L'entretien d'approfondissement

La méthode du TACT est nécessairement couplée avec un entretien d'orientation. En effet, lors de l'entretien, il s'agira de reprendre l'ensemble des résultats du TACT et de pouvoir en discuter et échanger sur les compétences du salarié. S'en suivra une analyse commune sur le projet d'orientation optimale pour le salarié en vue d'une réintégration professionnelle. Cet entretien sera effectué avec un expert du service Emploi / Mobilité national ou local.

- Le principe de confidentialité

Il convient de préciser que l'ensemble de cette démarche et des résultats obtenus (résultats du TACT et informations issues de l'entretien d'approfondissement) sont garantis par le principe de confidentialité auquel est tenu l'expert en charge de la démarche du salarié. Aucune information ne sera divulguée à sa hiérarchie ou encore à la fédération du salarié exerçant un mandat représentatif et/ou syndical à ce propos. Cette démarche, effectuée sur la base du volontariat, ne sera divulguée que par le salarié s'il en éprouve le besoin.