

ACCORD RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL D'ETABLISSEMENT AU SEIN DES UNITES 100% GAZ DE GRDF

PREAMBULE

Les négociations menées à GRDF avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans le cadre du changement de contexte induit par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, précisée par la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018, ont conduit à l'élaboration du présent accord.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages ou engagements unilatéraux d'entreprise ou d'établissement portant sur ce sujet, en vigueur préalablement à la date de sa signature, et notamment à l'« accord relatif à l'exercice du droit syndical d'établissement du service Commun d'ERDF et de GRDF et du Service Gaz de GRDF » du 12 mars 2008 qui a fait l'objet d'une dénonciation.

Les négociations ont été le fruit de pédagogie, d'écoute, de réflexion, de dialogue de part et d'autre, et ce dans le respect des prérogatives de chacun.

L'opportunité offerte par cette négociation a permis à l'ensemble des parties d'affirmer l'importance pour l'Entreprise, les salariés et nos parties prenantes d'avoir un dialogue social de qualité.

Pour ce faire, il a semblé opportun de clarifier et préciser le rôle des différents acteurs syndicaux, légaux ou conventionnels, au service du dialogue social de l'Entreprise.

L'attachement à la liberté d'exercice du droit syndical a été réaffirmé dans le respect des valeurs de GRDF. Les ambitions de la négociation ont porté sur :

- la capacité de poursuivre les transformations de GRDF à travers un dialogue social de qualité et performant,
- le maintien d'une proximité terrain. Les objectifs sous-jacents sont de permettre une veille et une remontée terrain efficaces ainsi qu'une réponse au bon niveau aux propositions ou revendications qui seraient émises,
- des crédits d'heures conventionnels repensés, en axant leur octroi vers des acteurs représentatifs et syndicaux.
- la professionnalisation des acteurs, afin de conforter un dialogue social efficient et renforcé.

Le présent accord, applicable aux Unités 100% gaz de GRDF, précise :

- le niveau d'implantation des délégués syndicaux et des sections syndicales,
- les moyens, légaux et conventionnels, accordés aux organisations syndicales et aux titulaires de mandats syndicaux

Les parties signataires rappellent que l'exercice d'un mandat syndical doit s'inscrire dans le parcours professionnel du titulaire, lui permettre de bénéficier de garanties suffisantes et être sans incidence négative sur l'évolution de sa situation professionnelle pendant, et après, l'exercice du mandat.

A ce titre, les modalités d'accompagnement et de suivi d'un parcours syndical (ou représentatif) sont définies dans l'accord relatif au Parcours des Mandatés du 15 janvier 2015.

F.S

En outre, les signataires s'engagent au-delà du présent accord à déterminer, via un avenant à l'accord Parcours des Mandatés, les conditions de prise en compte de l'expérience syndicale et des compétences acquises au cours d'un mandat, qui sont à valoriser dans le cadre du parcours professionnel des salariés et notamment lors de leur réintégration professionnelle.

Enfin, dans le cadre du changement de contexte induit par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et des éventuelles réintégrations qui y seraient liées, les signataires conviennent d'un accompagnement de qualité et d'un suivi conjoint pour favoriser le règlement des situations individuelles des salariés concernés, de manière à ce que les réintégrations professionnelles se réalisent dans les meilleures conditions de réussite.

F. S

Sommaire

ARTICLE 1er – CADRE D’IMPLANTATION DES SECTIONS SYNDICALES ET DES DELEGUES SYNDICAUX D’ETABLISSEMENT	5
Article 2 – DETERMINATION DE LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES	5
ARTICLE 3 – LES ACTEURS DU DROIT SYNDICAL : attributions et conditions de mise en place	5
3.1. Les acteurs légaux.....	5
3.1.1 – Section syndicale d’établissement	5
3.1.2. – Délégués syndicaux d’établissement (DS).....	6
3.1.3. – Délégués Syndicaux Supplémentaires (DSS)	6
3.1.4. – Représentants de la section syndicale (RSS)	6
3.1.5. – Représentants syndicaux au CSE-E (RS CSE-E).....	7
3.2. Les acteurs syndicaux conventionnels.....	7
3.2.1 Délégués Syndicaux coordinateurs	7
3.2.2 Les animateurs syndicaux	8
ARTICLE 4 – CREDITS D’HEURES	8
4.1 – Crédits d’heures légaux	8
4.1.1. Rappel sur les réunions organisées à l’initiative de l’employeur	8
4.1.2 - Crédits d’heures des sections syndicales	8
4.1.3 – Crédits d’heures des DS et DSS	9
4.1.4 – Crédits d’heures des représentants syndicaux au CSE-E.....	9
4.1.5 – Crédits d’heures des représentants de section syndicale.....	9
4.2 – Crédits d’heures conventionnels	9
4.2.1. Complément d’heures conventionnelles accordé aux RS CSE-E	10
4.2.2. Complément d’heures conventionnelles accordé aux DS et DSS.....	10
4.2.3. Crédits d’heures conventionnelles accordés aux animateurs syndicaux.....	10
4.2.4. Crédits d’heures conventionnelles supplémentaires accordés aux Organisations Syndicales Représentatives.....	10
ARTICLE 5 – LIBERTE DE DEPLACEMENT	11
ARTICLE 6 – LOCAL SYNDICAL	13
ARTICLE 7 - MOYENS D’INFORMATION ET DE COMMUNICATION	13
7.1 Affichage et diffusion de tracts	13
7.2 Réunions d’information syndicale	13
7.3 Moyens NTIC	15
ARTICLE 8 – Traitement des situations particulières liées au changement de contexte induit par l’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017	15

8.1. Accompagnement à la réintégration professionnelle	15
8.2. Mesure spécifique et temporaire : possibilité de maintien temporaire de détachement pour les salariés précédemment détachés à temps plein avant les élections professionnelles de novembre 2019 et ayant une date d'ouverture des droits à la retraite avant le 31 décembre 2022	16
ARTICLE 9 – CONCERTATION LOCALE	17
ARTICLE 10 – DISPOSITIONS FINALES	17
10.1 – Champ d'application	17
10.2 – Entrée en vigueur et durée de l'accord	17
10.3 – Notification, dépôt et publicité de l'accord	18
10.4- Suivi de l'accord	18
10.5 – Révision	18
10.6 – Dénonciation	18

FS

ARTICLE 1er – CADRE D'IMPLANTATION DES SECTIONS SYNDICALES ET DES DELEGUES SYNDICAUX D'ETABLISSEMENT

Prenant en compte à la fois la situation antérieure et l'évolution de l'organisation de GRDF et de ses enjeux, les parties signataires conviennent que les sections syndicales et les délégués syndicaux (DS) sont implantés au niveau des **Unités**.¹

Cette maille d'implantation sera appelée « établissement DS » dans le présent accord.

Article 2 – DETERMINATION DE LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

La représentativité des organisations syndicales s'apprécie au niveau des établissements CSE-E.

Ainsi, conformément aux dispositions des articles L 2121-1 et L 2122-1 du Code du Travail, sont représentatives au niveau de l'établissement CSE-E les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont **recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique**, quel que soit le nombre de votants.

En cas de mise en place de CSE-E composé de plusieurs établissements *DS* (à savoir les CSE-E regroupant plusieurs Unités) l'Organisation syndicale qui satisfait aux critères rappelés ci-dessus est dès lors représentative dans l'ensemble des établissements DS compris dans le périmètre du CSE-E concerné.

ARTICLE 3 – LES ACTEURS DU DROIT SYNDICAL : attributions et conditions de mise en place

3.1. Les acteurs légaux

3.1.1 – Section syndicale d'établissement

La section syndicale est l'émanation du syndicat dans l'établissement et a pour objet d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les sections syndicales sont constituées au niveau **de l'établissement DS** tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord.

La section syndicale constitue le cadre de désignation des DS pour les Organisations Syndicales qui sont représentatives dans l'établissement CSE-E, et des Représentants de la Section Syndicale (RSS) pour les Organisations Syndicales qui sont non représentatives dans l'établissement CSE-E.

Conformément à l'article L 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'établissement, peuvent constituer une section syndicale **au sein de l'établissement DS** tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord :

- chaque syndicat représentatif dans l'établissement CSE-E
- ou chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

¹ En cas de mise en place de CSE-E regroupant plusieurs Unités, le CSE-E sera en conséquence composé de plusieurs établissements DS : à savoir un établissement DS par Unité composant le CSE-E.

- ou chaque organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Il est à noter que la section syndicale (*reconnue par le présent accord et le code du travail*), unique pour chaque organisation syndicale au sein d'un même établissement DS, ne se confond pas avec toute autre structure syndicale relevant des choix d'organisation interne d'un syndicat (*union départementale, territoire, section ...*), personne morale extérieure à l'entreprise.

3.1.2. – Délégués syndicaux d'établissement (DS)

Les délégués syndicaux ont pour mission de faire connaître à l'employeur leurs réclamations, revendications ou propositions, de défendre les intérêts des salariés et de négocier les accords collectifs.

Chaque Organisation Syndicale Représentative (OSR) dans l'établissement CSE-E peut désigner, **au sein de l'établissement DS** tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord, un ou des Délégués Syndicaux (DS) dont le nombre est fixé comme suit par l'article R 2143-2 du code du travail :

- de 50 à 999 salariés : 1 DS
- de 1000 à 1999 salariés : 2 DS
- de 2000 à 3999 salariés : 3 DS

Cette désignation sera effectuée dans les conditions prévues par les articles L 2143-1 et L 2143-3 et dans les formes fixées par l'article D 2143-4 du code du travail.

3.1.3. – Délégués Syndicaux Supplémentaires (DSS)

Conformément aux dispositions de l'article L 2143-4 du code du travail, **dans les établissements tels que définis pour la mise en place des CSE-E**, comptant au moins 500 salariés, chaque organisation syndicale représentative à ce niveau peut désigner un délégué syndical supplémentaire (DSS) sous réserve de remplir les conditions **cumulatives** suivantes :

- avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège exécution lors de l'élection du CSE-E
- compter au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, maîtrise et cadres.

Puisque la désignation du DSS intervient au niveau du CSE-E, il en découle que pour les CSE-E (de plus de 500 salariés) regroupant plusieurs Unités, seul un DSS par Organisation syndicale représentative répondant aux conditions rappelées ci-dessus pourra être désigné.

Sa désignation se fait dans les conditions prévues par l'article L 2143-4, L 2143-1 et dans les formes fixées par l'article D 2143-4 du code du travail.

Les attributions du Délégué Syndical Supplémentaire sont identiques à celle du DS.

3.1.4. – Représentants de la section syndicale (RSS)

Conformément aux dispositions de l'article L 2142-1-1 du code du travail, chaque organisation syndicale non représentative ayant constitué une section syndicale **au sein de l'établissement DS** tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord, peut désigner un représentant de la section Syndicale (RSS), qui bénéficie des mêmes attributions et prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

F-S

Cette désignation sera effectuée dans les conditions prévues par l'article L 2142-1-2 du code du travail et dans les formes fixées par l'article D 2143-4.

Conformément aux dispositions de l'article L 2142-1-1 du code du travail, le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que l'organisation syndicale qui l'a désigné n'est pas reconnue représentative dans l'établissement CSE-E. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant de la section syndicale ne peut être désigné à nouveau comme représentant de la section syndicale, au titre d'une section, jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

3.1.5. – Représentants syndicaux au CSE-E (RS CSE-E)

Conformément aux dispositions de l'article L 2314-2 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement servant de cadre à la mise en place du comité social et économique (CSE-E) peut désigner un représentant syndical au sein de ce comité.

Par ailleurs, à titre conventionnel, dans les CSE-E regroupant plusieurs unités, les parties conviennent de la possibilité pour les OS représentatives dans l'établissement de désigner **un second RS CSE-E** sous réserve que les 2 RS n'appartiennent pas à la même unité.

Le Représentant Syndical au CSE-E, qu'il soit légal ou conventionnel, a pour mission de représenter son syndicat au cours des réunions du comité social et économique et assiste à ce titre aux séances du CSE-E avec voix consultative.

Sa désignation se fait dans les conditions prévues par les articles L 2314-2 et L 2314-19 du code du travail, et dans les formes fixées par l'article D 2143-4 du code du travail.

3.2. Les acteurs syndicaux conventionnels

En complément des acteurs syndicaux dont l'existence est prévue par le code du travail, les parties signataires conviennent de mettre en place de manière conventionnelle des acteurs syndicaux supplémentaires, répondant à des spécificités propres aux établissements de GRDF ; et ce afin de favoriser un dialogue social de qualité au sein de l'Entreprise.

A cet égard, outre les RS CSE-E conventionnels créés par l'article 3.1.5 du présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place les acteurs conventionnels suivants :

3.2.1 Délégués Syndicaux coordinateurs

Afin de tenir compte de l'organisation des régions de GRDF et de la pluralité d'établissements DS au sein des CSE-E regroupant plusieurs Unités, les parties signataires conviennent que, sans préjudice des prérogatives de chaque Délégué Syndical, chaque Organisation Syndicale représentative désigne parmi ses DS un coordinateur **au périmètre de chaque CSE-E concerné** (à savoir les CSE-E regroupant plusieurs Unités).

Ceux-ci ont vocation, dans le cadre de mandats qui leurs sont confiés par l'ensemble des DS concernés, à représenter l'ensemble des sections syndicales concernées dans les concertations ou négociations avec l'employeur organisées au niveau de l'établissement CSE-E, en se faisant accompagner éventuellement par un DS appartenant au périmètre de l'établissement CSE-E concerné.

F.S

3.2.2 Les animateurs syndicaux

Les parties signataires conviennent que chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise a la possibilité de désigner **5 animateurs syndicaux** à la maille nationale.

Ces animateurs seront désignés par l'Organisation Syndicale parmi les salariés de l'Entreprise GRDF. Les noms et prénoms des salariés ainsi désignés devront être portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

Ces animateurs syndicaux ont vocation à assurer, sur le périmètre de l'Entreprise GRDF, un appui auprès du Délégué Syndical Central (DSC), dans le cadre des missions qui leur seront confiées par ce dernier. A ce titre, ils disposeront des mêmes droits d'accès à la BDES que le DSC (*dans le respect des principes de confidentialité*).

Ces animateurs syndicaux pourront, **notamment** :

- appuyer le DSC dans le cadre des différentes concertations, négociations et travaux, en étant en particulier des interlocuteurs privilégiés de la Direction sur les filières Métiers Réseaux et Clients-Territoires
- coordonner et animer les différentes sections syndicales implantées dans les Directions Réseaux, Directions Clients territoires et Service Gaz, ainsi que les élus en CSE-E
- contribuer au fonctionnement interne de l'Organisation syndicale (organisation de la communication du Syndicat, suivi des Conventions Parcours des Mandatés, GPEC des mandatés, formation et professionnalisation des élus et mandatés locaux,...)

Il est rappelé que la mission de ces animateurs syndicaux s'exercera dans le respect des deux seuls niveaux de Dialogue social existants au sein de GRDF, à savoir le niveau national et le niveau local.

ARTICLE 4 – CREDITS D'HEURES

4.1 – Crédits d'heures légaux

4.1.1. Rappel sur les réunions organisées à l'initiative de l'employeur

Le temps passé par les acteurs syndicaux en réunion organisée à l'initiative de l'employeur ainsi qu'en négociation des accords collectifs de travail est considéré comme temps de travail et payé comme tel, et ne s'impute donc pas sur les crédits d'heures individuels.

Les temps de déplacement pour se rendre à ces réunions ne s'imputent pas sur les crédits d'heures mensuels, et les frais de déplacement sont remboursés selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

4.1.2 - Crédits d'heures des sections syndicales

En application de l'article L 2143-16 du code du travail, chaque section syndicale d'une organisation représentative dispose, au profit de son ou ses DS et des salariés composant la délégation, pour préparer la négociation, d'un crédit de 12 heures par an dans les établissements d'au moins 500 salariés et de 18 heures par an dans les établissements d'au moins 1000 salariés.

Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées comme tel.

F.S

4.1.3 – Crédits d'heures des DS et DSS

En application de l'article L 2143-13, chaque DS dispose d'un crédit d'heures mensuel pour l'exercice de ses fonctions, calculé comme suit :

- 12 heures par mois dans les établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les établissements d'au moins 500 salariés.

Les DSS bénéficient des mêmes crédits d'heures.

Toutefois, comme précisé par l'article 4.2.2. du présent accord, les parties signataires conviennent de compléter ces crédits d'heures légaux de manière conventionnelle afin d'atteindre **28 heures par mois pour chaque DS et DSS**.

Ces crédits d'heures sont considérés comme du temps de travail et payé comme tel.

Les parties signataires conviennent qu'il est admis d'apprécier la consommation de ce crédit mensuel dans le cadre de chaque trimestre. Il ne peut donc être reporté sur le trimestre suivant en cas de non-utilisation.

Les différents DS et DSS d'une même organisation syndicale et appartenant au même établissement CSE-E peuvent se répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent, sous réserve d'en informer le chef d'établissement dans des délais suffisants permettant de ne pas pénaliser l'organisation du service concerné.

4.1.4 – Crédits d'heures des représentants syndicaux au CSE-E

Conformément à l'article R 2315-4 du code du travail, chaque RS CSE-E dispose d'un crédit d'heures mensuel de 20h de délégation.

Toutefois, comme prévu par l'article 4.2.1 du présent accord, les parties signataires conviennent de compléter ce crédit d'heures légal de manière conventionnelle afin d'atteindre **28 heures par mois pour chaque RS CSE-E** (que le RS CSE-E soit légal ou conventionnel).

Le temps passé par les RS CSE-E aux réunions plénières du CSE-E est considéré comme temps de travail et payé comme tel, et ne s'impute donc pas sur le crédit mensuel. Les temps de déplacement pour se rendre à ces réunions ne s'imputent pas sur le crédit d'heures mensuel.

4.1.5 – Crédits d'heures des représentants de section syndicale

En application de l'article L 2142-1-3 du code du travail, le RSS dispose d'un crédit d'heures mensuel de 4 heures. Ces heures de délégation sont considérées comme du temps de travail et payées comme tel.

4.2 – Crédits d'heures conventionnels

Les signataires conviennent que l'exercice du Droit syndical et la conduite d'un dialogue social de qualité nécessitent que les acteurs disposent de moyens leur permettant de mener à bien leur mandat. A cet égard, les parties conviennent d'accorder des moyens conventionnels complémentaires à ceux dévolus par les dispositions légales relatives à l'exercice du Droit Syndical, afin de favoriser un dialogue social de qualité au sein de l'Entreprise.

FS

Il est enfin rappelé que des moyens conventionnels complémentaires sont également accordés aux acteurs des nouvelles Institutions Représentatives du Personnel, afin de favoriser le dialogue social et le fonctionnement efficient des instances. Ces crédits d'heures conventionnels sont prévus et explicités dans l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE.

4.2.1. Complément d'heures conventionnelles accordé aux RS CSE-E

Comme précisé à l'article 4.1.4. du présent accord, il est attribué aux RS CSE-E un complément d'heures conventionnelles (*complément de 8 heures*) afin que leur crédit d'heures atteigne **28 heures par mois** pour chaque RS CSE-E (que le RS CSE soit légal ou conventionnel).

4.2.2. Complément d'heures conventionnelles accordé aux DS et DSS

Comme précisé à l'article 4.1.3. du présent accord, il est attribué aux DS et DSS un complément d'heures conventionnelles (*complément de 10 heures pour les DS des établissements compris entre 151 et 499 salariés, et complément de 4 heures pour les DS des établissements d'au moins 500 salariés*) afin que leur crédit d'heures atteigne **28 heures par mois** pour chaque Délégué syndical et Délégué Syndical Supplémentaire.

4.2.3. Crédits d'heures conventionnelles accordés aux animateurs syndicaux

Les parties signataires conviennent d'accorder un crédit d'heures équivalent à un temps plein à chacun des **animateurs syndicaux** désignés conformément aux dispositions de l'article 3.2.2 du présent accord.

Si les personnes désignées en tant qu'animateur syndical sont titulaires en outre d'un ou plusieurs autres mandats syndicaux et/ou représentatifs ouvrants-droits à des crédits d'heures, ce qui aboutirait à dépasser le temps plein octroyé (ou si la personne désignée est en réduction du temps de travail de sorte qu'elle n'utilise pas l'intégralité du temps plein octroyé), alors le surplus d'heures pourra être réattribué par l'Organisation Syndicale à un ou des salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatif de son choix. Dans ce cas, l'Organisation Syndicale devra porter à la connaissance de la DRH-T le nom du ou des bénéficiaires et le nombre d'heures ainsi reportées.

4.2.4. Crédits d'heures conventionnelles supplémentaires accordés aux Organisations Syndicales Représentatives

Les parties signataires conviennent d'accorder aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de GRDF un volume d'heures conventionnelles supplémentaires, qui sera réparti entre elles.

A ce titre, il est décidé d'accorder annuellement un volume de **31 700 heures** (trente et un mille sept cents heures). Ces 31 700 heures sont réparties entre les Organisations Syndicales Représentatives au sein de GRDF, sur la base de leur résultat obtenu au plan national au 1^{er} tour des élections des membres titulaires des CSE-E.

Ces heures peuvent être utilisées, au niveau des établissement 100% gaz de GRDF, par les Organisations Syndicales Représentatives pour :

- contribuer au fonctionnement des Organisations Syndicales et de leurs sections syndicales



- compléter le droit syndical d'établissement, notamment pour compléter le taux de détachement des titulaires de mandat syndical et/ou représentatif

Les Organisations Syndicales Représentatives de GRDF informent annuellement la DRH-T de l'entreprise du nombre d'heures qu'elles souhaitent utiliser au niveau de chaque établissement.

4.3 – Suivi des crédits d'heures de délégation

Afin d'assurer l'information du management sur la consommation des heures de délégation, la collecte des heures de délégation est réalisée par saisie dans l'outil SIRH à disposition à cet effet.

Cette saisie doit être réalisée :

- par le titulaire du mandat chaque fois que celui-ci fait usage de ses heures de délégation (qu'elles soient légales ou conventionnelles).
- **préalablement à l'absence**, afin que le responsable hiérarchique soit informé de celle-ci

Conformément aux dispositions de l'article L 2143-13 du code du travail, lorsque le titulaire du mandat syndical a conclu une convention individuelle de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à trois heures trente de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à trois heures trente, l'intéressé représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

ARTICLE 5 – LIBERTÉ DE DEPLACEMENT

Conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de leurs fonctions, les DS, DSS, RS CSE et RSS peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, **circuler librement dans le périmètre de l'établissement dans lequel ils ont été désignés** (à savoir l'établissement DS pour le DS et le RSS, l'établissement CSE-E pour le DSS, DS coordinateur et RS CSE-E) **et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission**, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés

Pour l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent en outre, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

En complément des dispositions légales, afin de tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites au sein d'un même établissement, les signataires conviennent de la prise en charge conventionnelle d'un nombre de déplacements mensuels, définis selon le type de mandats, directement liés à l'exercice de leurs missions et réalisés dans le périmètre de l'établissement dans lequel ils ont été désignés (à savoir l'établissement DS pour le DS, l'établissement CSE-E pour le DSS, DS coordinateur et RS CSE-E, et le périmètre national pour l'animateur syndical). A ce titre, l'accord prévoit :

- la prise en charge de 3 déplacements par mois pour le DS et DSS
- la prise en charge d'1 déplacement par mois pour le DS coordinateur (déplacement qui s'ajoute à ses déplacements accordés au titre de son mandat de DS)
- la prise en charge de 3 déplacements par mois pour le RS CSE-E

FS

- Enfin, s'agissant des animateurs syndicaux visés à l'article 3.2.2., ils disposent d'une prise en charge à hauteur de 4 déplacements par mois (déplacements nationaux ou locaux).

Si l'intéressé n'utilise pas l'intégralité ou une partie de ces déplacements, ceux-ci peuvent être reportés de mois en mois, dans la limite d'un semestre civil (janvier à juin – juillet à décembre).

S'agissant des déplacements accordés au DS et DSS, les parties signataires conviennent que ce droit peut être transféré entre les différents DS et DSS d'une même organisation syndicale et appartenant au même établissement CSE-E dans la limite de chaque semestre (janvier-juin / juillet-décembre)

S'agissant de ces déplacements pris en charge conventionnellement au titre du mandat, les modalités suivantes s'appliquent :

- les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur, selon les règles en vigueur dans l'Entreprise,
- le temps de déplacement ne s'impute pas sur les heures de délégation,
- en revanche, le temps passé sur place – directement lié à l'exercice des missions syndicales - se déduit des heures de délégations de l'intéressé.

Au-delà de ces déplacements pris en charge par l'employeur, les temps de déplacement s'imputent sur le crédit d'heures de délégation et les frais ne sont pas pris en charge.

En ce qui concerne les déplacements pris en charge par l'employeur, les représentants du personnel doivent, comme tout salarié, respecter la politique voyage et les textes en vigueur au sein de l'entreprise et effectuer, sauf exception dûment justifiée, leurs réservations par le biais de l'agence de voyage référencée et accessible dans l'outil mis à la disposition des salariés.

Enfin, il est rappelé que pour les réunions organisées à l'initiative de l'employeur, les temps de déplacement pour se rendre à ces réunions ne s'imputent pas sur les crédits d'heures mensuels, et les frais de déplacement sont remboursés selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

De manière à pouvoir suivre et assurer la collecte de l'ensemble des temps de déplacement, un code spécifique sera créé dans GTA/Rapsodie et devra être utilisé par les titulaires de mandats syndicaux pour l'ensemble des déplacements liés à l'exercice de leurs mandats.

S'agissant des déplacements en dehors des horaires habituels de travail :

Dans le cadre de l'organisation de ces déplacements en dehors des horaires habituels de travail, les parties signataires s'engagent à respecter la législation en vigueur sur les durées maximales de travail et les temps de repos minimum et réaffirment leur engagement en matière d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle pour l'ensemble de ces salariés.

Les temps de trajet effectués en dehors de l'horaire normal de travail en exécution des fonctions syndicales est rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel du représentant du personnel en tenant compte, le cas échéant, des majorations applicables aux heures supplémentaires. Sont concernés par cette mesure les titulaires d'un mandat syndical dès lors que ces déplacements :

- sont réalisés pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur (Cf. Article 4.1.1 du présent accord),
- correspondent à des déplacements pris en charge par l'entreprise au titre du présent article

F-S

ARTICLE 6 – LOCAL SYNDICAL

Au sein de l'établissement DS tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord, un local est mis à disposition de chaque section syndicale constituée par une Organisation Syndicale Représentative.

Un local commun est quant à lui mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales constituées par des Organisations Syndicales non-représentatives.

L'emplacement de ces locaux sera déterminé en accord avec l'employeur.

Ces locaux sont équipés d'un mobilier de bureau, d'une ligne téléphonique, du matériel téléphonique et informatique standard fourni et entretenu par l'Entreprise.

Ce matériel informatique est défini de manière précise dans l'accord collectif relatif aux modalités d'accès et d'utilisation des NTIC.

Ces équipements, qui restent la propriété de l'Entreprise, sont placés sous la responsabilité de l'Organisation Syndicale.

En outre, afin de tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites au sein d'un même établissement, la Direction s'engage à ce que les représentants syndicaux disposent d'un accès privilégié, dans le cadre de l'exercice de leurs missions, aux bureaux de passage et aux salles de réunions présents sur les sites de travail au sein de leur établissement.

Enfin, dans les établissements multisites et pour tenir compte des contraintes liées à l'existence d'un local syndical unique par section syndicale, une concertation locale, au niveau de chaque établissement, déterminera les moyens matériels et immobiliers supplémentaires destinés à faciliter les conditions d'exercice des mandats.

ARTICLE 7 - MOYENS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

7.1 Affichage et diffusion de tracts

En application des dispositions des articles L 2142-3 et suivants du code du travail, chaque section syndicale affiche librement ses communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique (CSE).

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. A ce titre, afin de s'adapter aux spécificités locales de l'établissement, le nombre et l'emplacement des panneaux de chaque section syndicale seront déterminés en accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'établissement, dans l'enceinte de celui-ci, sous réserve de ne pas occasionner de gêne importante au fonctionnement du service. En outre, la diffusion des tracts syndicaux peut être réalisée par voie électronique, dans les conditions fixées par l'accord relatif à l'accès et à l'utilisation des moyens NTIC.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application et du respect des dispositions relatives à la presse.

7.2 Réunions d'information syndicale

FS

Chaque section syndicale est autorisée à organiser des réunions d'information syndicale dans l'établissement.
Ces réunions ont lieu :

- dans les locaux mis à disposition des sections syndicales en application de l'article 6 du présent accord
- ou, le cas échéant, dans des locaux mis à disposition de la section syndicale demanderesse par le chef d'établissement à l'occasion de la réunion. Sont à exclure dans ce cas les locaux où des agents exercent une activité professionnelle, ceux où sont situés des installations techniques ou ceux accessibles à la clientèle. La demande de mise à disposition d'un local en vue de la réunion devra parvenir au chef d'établissement ou à son représentant au moins 7 jours calendaires à l'avance.

La localisation de la réunion n'est pas un motif de nature à empêcher le salarié d'y participer. En revanche, les temps de déplacement pour se rendre à la réunion et en revenir sont à imputer totalement sur le crédit individuel des salariés et doivent être intégrés à la demande d'absence. Les moyens de déplacements sont à la charge du salarié et sous sa propre responsabilité.

Chaque réunion d'information syndicale fera l'objet, de la part de la section syndicale qui l'envisage, d'une demande d'autorisation préalable émise par le DS ou le RSS qui devra être présentée à la hiérarchie 7 jours calendaires à l'avance et pour une période de l'horaire telle que la bonne marche du service puisse être assurée. Chaque salarié est autorisé, sous réserves que les nécessités de service le permettent, à s'absenter pour assister, pendant la durée du travail, à ces réunions d'information syndicale dans la limite d'un crédit individuel annuel de **12 heures**.

Le salarié qui désire participer à une telle réunion doit en informer au préalable et au moins 48 heures à l'avance son responsable hiérarchique afin que celui-ci s'assure que les nécessités de service le lui permettent et que son crédit annuel de 12 heures n'est pas épuisé.

Il sera tenu dans chaque service un suivi de ces absences individuelles, avec indication de la date et de la durée.

Dans le cadre de ces réunions d'information syndicale, chaque section syndicale peut inviter des personnalités syndicales extérieures à l'établissement ou à l'entreprise à participer à ces réunions dans son local syndical. Si la réunion a lieu dans des locaux mis à disposition par l'employeur à cette occasion, la présence de personnalités syndicales extérieures devra recueillir l'accord du chef d'établissement.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent également être invitées par les sections syndicales à participer à ces réunions, sous réserve de l'accord préalable du chef d'établissement.

En outre, les parties signataires conviennent que les salariés puissent également utiliser leur crédit individuel annuel de 12 heures, dans le cadre de rendez-vous individuel avec un représentant d'une section syndicale de leur choix, durant la durée du travail.

Cette demande d'absence devra faire l'objet, de la part du salarié qui l'envisage, d'une demande d'autorisation préalable qui devra être présentée au supérieur hiérarchique au moins 5 jours calendaires à l'avance. Sous réserves des nécessités de service et d'un solde de crédit suffisant, le salarié sera autorisé à s'absenter pour assister à cet entretien pendant ses horaires de travail.

Les éventuels temps de déplacement pour se rendre à l'entretien et en revenir sont à imputer totalement sur le crédit individuel des salariés et doivent être intégrés à la demande d'absence. Les moyens de déplacements sont à la charge du salarié et sous sa propre responsabilité.

F-S

B

ED

DD

Dans le cadre de ces réunions, les sections syndicales pourront, si elles le souhaitent, utiliser des modalités de réunion de nature à éviter au maximum les déplacements.

7.3 Moyens NTIC

Les signataires du présent accord conviennent que les sections syndicales et les acteurs syndicaux bénéficient de moyens NTIC pour l'exercice de leurs missions.

Ces moyens sont précisés dans le cadre de l'accord relatif à l'accès et à l'utilisation des moyens NTIC.

ARTICLE 8 – Traitement des situations particulières liées au changement de contexte induit par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

En considération du changement de contexte induit par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et de l'application des nouveaux accords collectifs conclus au sein de GRDF sur ce sujet, les signataires conviennent de la nécessité d'un accompagnement transitoire de qualité à l'égard de la situation particulière des salariés qui étaient précédemment détachés à 100% et qui ne disposeraient plus de mandats ou crédits d'heures à l'issue des élections professionnelles de novembre 2019.

Ainsi, sans préjudice des dispositions prévues en termes de réintégration par l'accord GRDF Parcours des Mandatés du 15 janvier 2015, les parties conviennent des mesures décrites ci-dessous.

Afin d'assurer la transition, ces mesures, **temporaires et limitées dans le temps**, s'appliquent aux salariés des entités 100% gaz de GRDF qui remplissent les **conditions cumulatives suivantes** :

- Avoir une clé individuelle de mixité gaz > 0
- Bénéficier, précédemment aux élections professionnelles de novembre 2019, d'un **détachement à temps plein sur des activités syndicales et/ou représentatives**
- Avoir perdu son (ou ses) mandats(s) suite aux élections professionnelles de novembre 2019 (*la perte de mandats pouvant résulter soit du résultat des élections pour les mandats électifs, soit de l'absence de renouvellement d'un mandat désignatif, ou encore de la décision du salarié de ne pas se présenter aux élections...*).

8.1. Accompagnement à la réintégration professionnelle

Les personnes entrant dans le champ d'application décrit en préambule de l'article 8 du présent accord peuvent bénéficier des mesures suivantes :

- **Anticipation de la reprise d'activité et organisation d'immersions**

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**. Le responsable RH, après échange et validation avec le salarié sur son projet, organisera avec la filière managériale l'immersion souhaitée.

F.S

- **Entretien de fin de mandat et Test TACT**

Cet entretien a pour objectif, dans la perspective de la réintégration du salarié titulaire de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux, d'aborder la valorisation des compétences acquises et son projet professionnel.

Ainsi, le salarié se verra proposer au cours de cet entretien de fin de mandat la possibilité de bénéficier d'une analyse des compétences acquises via le questionnaire TACT (Test d'Approche du Comportement au Travail) pour identifier ses compétences majeures.

Sur la base des résultats du test TACT, le salarié pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'un entretien d'appropriation des résultats avec l'interlocuteur RH dédié à cet effet.

Les résultats issus de cet outil pourront permettre d'identifier des types d'emploi, la mise en place de passerelles d'accompagnement ou encore un plan de formation à un nouveau métier.

- **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 reprise d'une activité professionnelle s'effectuera :

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

- **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 – dans l'emploi, 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.

8.2. Mesure spécifique et temporaire : possibilité de maintien temporaire de détachement pour les salariés précédemment détachés à temps plein avant les élections professionnelles de novembre 2019 et ayant une date d'ouverture des droits à la retraite avant le 31 décembre 2022

Peuvent être éligibles à cette mesure, les salariés détachés à temps plein avant les élections de novembre 2019 qui ont :

- une date d'ouverture des droits à la retraite (DOD) déjà ouverte au moment des élections de novembre 2019 ou qui sera atteinte entre le 14 novembre 2019 et le 31 décembre 2022,

F.S

- un départ en retraite (départ administratif effectif) au plus tard le 1^{er} janvier 2023, dès lors que le départ physique intervient avant le 31 décembre 2021 (le « départ physique » intervient à compter du début de la liquidation du solde des congés et du CET)

Si à compter des élections de novembre 2019, le salarié répondant à ces conditions ne dispose plus de mandats représentatifs et/ou syndicaux **et sous réserve qu'une réintégration professionnelle ne peut être prévue avant son départ**, l'entreprise pourra accorder à titre bénévole, après étude de la situation, des heures conventionnelles permettant de maintenir un détachement à temps plein à compter des élections du 14 novembre 2019 et jusqu'au départ physique du salarié (soit une durée maximale de 2 ans et 1,5 mois).

Ces heures conventionnelles permettront au salarié - durant cette période - d'accompagner son organisation syndicale dans la mise en place des nouvelles instances et dans la professionnalisation des nouveaux élus.

En termes de formalisme, un avenant à la convention de détachement syndical de l'intéressé viendra préciser :

- Le nombre d'heures de détachement accordées au titre du maintien temporaire du détachement (*au maximum du 14 novembre 2019 au 31 décembre 2021 dans l'hypothèse d'un salarié à temps plein dont le départ physique intervient au 31 décembre 2021*)
- La date de départ physique et administrative envisagée par le salarié concerné, et donc la date de fin des heures accordées par voie de conséquence
- La lettre de demande pour un départ en inactivité de service.
- Les moyens éventuels exceptionnels (NTIC, déplacements...) accordés temporairement par l'unité.

Lors du départ en inactivité de la personne bénéficiaire de cette mesure, les heures conventionnelles qui lui avaient été accordées afin de permettre un maintien du détachement ne seront pas reportables sur un autre salarié, et le crédit s'éteindra automatiquement

ARTICLE 9 – CONCERTATION LOCALE

Les parties conviennent que, lors de la mise en place des nouvelles instances aux élections de novembre 2019, puis après chaque élection professionnelle si nécessaire, une concertation sera ouverte au niveau local afin d'aborder certains points au regard des spécificités locales :

- l'emplacement des locaux mis à disposition des sections syndicales
- la détermination des moyens matériels et immobiliers supplémentaires destinés à faciliter les conditions d'exercice des mandats
- la détermination du nombre et de l'emplacement des panneaux d'affichage

ARTICLE 10 – DISPOSITIONS FINALES

10.1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique dans l'ensemble des établissements 100% gaz de GRDF.

10.2 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la mise en place des nouvelles Institutions Représentatives du personnel qui interviendra à l'issue des élections de novembre 2019.

F.S

10.3 – Notification, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé, à la diligence de l'Entreprise, dans les conditions prévues par les articles D 2231-2 et suivants du code du travail.

10.4- Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir 6 mois après l'entrée en vigueur, puis annuellement, afin de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord.

10.5 – Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L 2261-7-1 et L 2261-8 du code du travail.

10.6 – Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L 2261-9 à L 2261-12 du code du travail.

Le présent accord est établi en 7 exemplaires, et un exemplaire dûment signé sera remis à chaque partie.




Fait à Paris, le12 MARS 2019

Pour GRDF :



Patrick Bonneau, Directeur
des Ressources Humaines et
de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
			
Nom : Delphine DELONNEL	Nom : E. Düver.	Nom :	Nom : SARRIEGE Franck