

**ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES  
INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET AU DROIT SYNDICAL DES  
UNITES OPERATIONNELLES NATIONALES  
DE GRDF ET D'ENEDIS**

**PREAMBULE**

Les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE ci-après).

Ce nouveau cadre législatif constitue une opportunité de rénover en profondeur le dialogue social, le législateur ayant par ailleurs souhaité accorder une marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour aménager les règles législatives, afin de tenir compte des spécificités de l'entreprise.

Les organisations syndicales et les directions d'Enedis et de GRDF sont donc convenues, tout en laissant place au pluralisme syndical, d'ajuster le nouveau dispositif légal au fonctionnement de l'entreprise afin de mettre en place de nouvelles IRP adaptées à l'ambition des entreprises en matière de santé sécurité, en matière de formation et de politique sociale.

La durée des mandats des membres des CSE lors des prochaines élections est fixée conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

FS

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>1</b>
Article 1 – Objet de l'accord.....	4
<b>TITRE 1 : L'IMPLANTATION DES IRP AU SEIN DES UNITES OPERATIONNELLES NATIONALES (UON).....</b>	<b>4</b>
Article 2 – Implantation du Comité Social et Economique au sein des UON.....	4
Article 3 – Les Représentants de Proximité au sein du UON.....	4
<b>CHAPITRE 1 : LES CSE DES UON.....</b>	<b>5</b>
Article 4 – Attributions générales et missions du CSE .....	5
Article 5 – La composition du CSE.....	6
5.1 Présidence du CSE .....	6
5.2 Délégation du Personnel au CSE .....	6
5.3 Les invités du CSE .....	6
Article 6 – Moyens des membres titulaires et des RS CSE .....	7
Article 7 – Membres suppléants du CSE et modalités de remplacement.....	8
7.1 Remplacement des membres titulaires absents .....	8
7.2 Crédit d'heures conventionnel des membres suppléants .....	8
Article 8 – Liberté de déplacement des membres .....	9
Article 9 – Formation des membres.....	9
9.1 Formation économique des membres du CSE .....	10
9.2 Formation en santé, sécurité et conditions de travail .....	10
Article 10 – Fonctionnement du CSE .....	10
10.1 Secrétaire, Secrétaire suppléant, et Trésorier.....	10
10.2 Réunions du CSE .....	11
10.3 Ordre du jour, convocation et procès-verbal .....	11
10.4 Décompte du temps de réunion.....	12
10.5 Recours à la visioconférence.....	12
10.6 Règlement Intérieur.....	12
10.7 Obligation de discrétion et confidentialité .....	12
10.8 Subvention de fonctionnement du CSE.....	13
10.9 Locaux et affichage .....	13
<b>CHAPITRE 2 : LES COMMISSIONS DES CSE.....</b>	<b>13</b>
Article 11 – Les Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) au sein du CSE des Unités Opérationnelles Nationales.....	13
11.1 Mise en place .....	13
11.2 Attributions.....	14
11.3 Composition des CSSCT .....	15
11.4 Désignation et remplacement des membres de la CSSCT .....	15
11.5 Moyens des membres des CSSCT .....	15
11.6 Réunions de la CSSCT .....	16
11.7 Ordre du jour, convocation et compte-rendu .....	16
11.8 Recours à la visioconférence.....	17
Article 12 – Commissions supplémentaires.....	17
<b>CHAPITRE 3 : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE AU SEIN DES UON .....</b>	<b>17</b>

Article 13 – Les Représentants de Proximité au sein des UON .....	17
13.1 – Mise en place .....	17
13.2 – Attributions des Représentants de Proximité .....	18
13.3 – Nombre de Représentants de Proximité .....	18
13.4 – Désignation et remplacement des Représentants de Proximité .....	18
13.5 – Moyens des Représentants de Proximité .....	18
13.6 – Réunion des Représentants de Proximité, convocation et compte rendu .....	19
13.7 – Recours à la visioconférence .....	19
<b>TITRE 2 : DROIT SYNDICAL D'ETABLISSEMENT AU SEIN DES UON .....</b>	<b>20</b>
Article 14 – Cadre d’implantation des sections syndicales des UON .....	20
Article 15 – Les acteurs légaux du droit syndical.....	20
15.1 – Les sections syndicales d’établissement .....	20
15.2 – Les Délégués Syndicaux d’établissement .....	21
15.3 – Les Délégués Syndicaux Supplémentaires.....	21
15.4 - Les Représentants Syndicaux au CSE .....	21
15.5 - Les Représentants de Sections Syndicales .....	21
Article 16 - Les acteurs conventionnels du droit syndical .....	22
16.1 - Les Coordinateurs Syndicaux .....	22
Article 17 - Crédits d’heures des acteurs du droit syndical.....	22
17.1 - Crédits d’heures légaux .....	22
17.1.1 Les crédits d’heures des sections syndicales.....	22
17.1.2 Les crédits d’heures des Délégués Syndicaux d’établissement et Délégués Syndicaux Supplémentaires.....	22
17.1.3 Les crédits d’heures des Représentants de Sections Syndicales.....	23
17.2 - Crédits d’heures conventionnels .....	23
Article 18 - Suivi des crédits d’heures de délégation .....	23
Article 19 - Déplacements.....	24
19.1 Déplacements des DS et DSS .....	24
19.2 Déplacements des Coordinateurs Syndicaux .....	24
Article 20 - Local syndical.....	25
Article 21 - Moyens d’information et de communication .....	25
21.1 - Affichage et diffusion de tracts .....	25
21.2 – Nouvelles Technologies de l’Information et de la Communication (NTIC).....	26
Article 22 - Réunions d’information syndicale.....	26
Article 23 - Concertations locales.....	27
<b>TITRE 3 : DELEGATION SPECIALE .....</b>	<b>27</b>
Article 24 – Délégation Spéciale .....	27
Article 25 – Dispositions finales.....	28
25.1 Entrée en vigueur et durée de l’accord .....	28
25.2 Comité de Suivi.....	28
25.3 Notification, dépôt et publicité de l’accord .....	28
25.4 Révision de l’accord .....	28
25.5 Dénonciation.....	29

## **Article 1 – Objet de l'accord**

Le présent accord, qui se substitue à l'ensemble des dispositions en vigueur préalablement à la date de sa signature, a pour objet de déterminer le périmètre d'implantation du Comité Social et Économique (CSE) au sein des Unités Nationales Opérationnelles (UON) d'Enedis et de GRDF et de préciser les conditions de mise en place et de fonctionnement du CSE, des commissions mises en place au sein de l'organisme et des Représentants de Proximité (RP).

L'accord précise également, en tenant compte du découpage, d'une part les moyens alloués aux représentants du personnel pour assurer l'exercice de leurs mandats ainsi que, d'autre part, les moyens dont disposent les CSE et commissions associées pour les besoins de leur fonctionnement.

## **TITRE 1 : L'IMPLANTATION DES IRP AU SEIN DES UNITES OPERATIONNELLES NATIONALES (UON)**

### **Article 2 – Implantation du Comité Social et Economique au sein des UON**

En application des dispositions de l'article L2313-2 du Code du Travail, les parties conviennent de la mise en place d'un Comité Social et Economique sur le périmètre des Unités Opérationnelles Nationales d'Enedis et de GRDF.

CSE	Unités concernées
CSE UON	Unité Opérationnelle Nationale RH, Médical et Social
	Unité Opérationnelle Serval
	Unité Comptable Nationale
	Opérateur Informatique et Télécom

### **Article 3 – Les Représentants de Proximité au sein du UON**

Pour tenir compte du périmètre national couvert par les Unités Opérationnelles Nationales, les parties conviennent de mettre en place des Représentants de Proximité au sein de cet établissement CSE dans les conditions précisées à l'article 13 et pour une durée de mandat qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE des UON.

F.S

## CHAPITRE 1 : LES CSE DES UON

### Article 4 – Attributions générales et missions du CSE

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

La délégation du personnel au Comité Social et Economique a également pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions des articles L2312-8 et L2316-20 du Code du Travail, le Comité Social et Economique d'établissement a les mêmes attributions que le Comité Social et Economique d'entreprise, dans les limites des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement.

Dans ce cadre, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

#### Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE notamment :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 du Code du Travail (article L2312-9 du Code du Travail),
- contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois (article L2312-9 du Code du Travail),
- contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle,
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel, des agissements sexistes, et de toute forme de discrimination (article L2312-9 du code du travail),
- exerce le droit d'alerte conformément aux dispositions des articles L2312-59 et L2312-60 du Code du Travail.

En application de l'article L2314-1 du Code du Travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes<sup>1</sup> est désigné par le Comité Social et Economique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

<sup>1</sup> Des moyens complémentaires pourront être accordés au regard des missions qui lui seront confiées par voie réglementaire.

## **Article 5 – La composition du CSE**

### ***5.1 Présidence du CSE***

Le CSE est présidé par l'un des Directeurs d'Unité du périmètre CSE UON. Afin de prendre en compte la particularité des différentes UON, la Présidence sera assurée de manière tournante.

Conformément aux dispositions de l'article L2315-23 du Code du Travail, le Président pourra être assisté de 3 collaborateurs. A cet effet, chacune des Unités sera représentée.

En complément, le Président pourra être accompagné d'un collaborateur chargé de l'appui au fonctionnement du CSE.

De plus, avec l'accord de la majorité des membres présents du comité, le Président pourra se faire assister par toute personne compétente appartenant à l'entreprise pouvant apporter des indications utiles sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

### ***5.2 Délégation du Personnel au CSE***

La délégation du personnel au CSE est composée d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants déterminé par l'article R2314-1 du Code du Travail et le cas échéant dans les conditions de l'article L2314-7 du Code du Travail.

Il est rappelé que seuls les membres titulaires participent aux réunions du CSE, les membres suppléants n'y participent que s'ils sont amenés à suppléer un membre titulaire absent.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L2314-2 du Code du Travail, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement a la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE (RS CSE).

A titre conventionnel et compte tenu de la pluralité d'Unités au sein du CSE des UON, les parties conviennent de la possibilité de désigner un second Représentant Syndical CSE pour chacune des organisations syndicales représentatives au périmètre CSE avec les mêmes prérogatives et moyens que le premier.

### ***5.3 Les invités du CSE***

Le(s) médecin(s) du travail et le(s) responsable(s) interne(s) en charge de la sécurité et des conditions de travail ou son représentant sont invités de droit, dans les cas suivants :

- Lorsque la réunion du CSE porte en tout ou partie sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (dont le droit d'alerte),
- Lorsque le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement,

FS

- Lorsque le CSE est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

L'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale territorialement compétents sont invités :

- à l'initiative de l'employeur ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel aux réunions du CSE sur les points à l'ordre du jour relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail,
- de droit aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Enfin, le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée pour traiter d'un sujet à l'ordre du jour.

#### **Article 6 – Moyens des membres titulaires et des RS CSE**

Pour assurer l'exercice de leurs missions, les membres titulaires du CSE bénéficient d'un **crédit d'heures mensuel fixé par les dispositions de l'article R2314-1** du Code du Travail et le cas échéant dans les conditions de l'article L2314-7 du Code du Travail.

En complément des dispositions ci-dessus, les **membres titulaires** bénéficient d'un crédit complémentaire afin de porter le **crédit mensuel total à 35 heures par mois**.

Conformément aux dispositions de l'article L2315-9 du Code du Travail, les membres titulaires peuvent mutualiser leurs heures, et chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Conformément aux articles L2315-7 et L2315-8 du Code du Travail, les membres titulaires et les RS en CSE peuvent utiliser leurs crédits d'heures cumulativement dans la limite de l'année civile.

L'application de la mutualisation ou du report des crédits d'heures ne peut conduire un membre ou un RS CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation mensuel dont il bénéficie. Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le membre ou le RS CSE (si non détaché permanent) informe l'employeur au plus tard 8 jours calendaires avant la date prévue de leur utilisation afin de préserver la bonne marche du service.

Aux termes de l'article R2315-4 du Code du Travail, les **Représentants Syndicaux au CSE** bénéficient d'un **crédit de 20h par mois**.

En complément des dispositions ci-dessus, les **Représentants Syndicaux au CSE** bénéficient d'un **crédit complémentaire de 15 heures par mois**.

## **Article 7 – Membres suppléants du CSE et modalités de remplacement**

### ***7.1 Remplacement des membres titulaires absents***

Toute absence prévisible et ponctuelle d'un membre titulaire du CSE à une réunion organisée sur convocation de l'employeur devra être communiquée au Président dès que possible et au plus tard 2 jours ouvrables avant la date de la réunion afin de permettre au suppléant de bénéficier d'un temps suffisant pour préparer et participer à la réunion.

Conformément à l'article L2314-37 du Code du Travail, lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions de manière anticipée ou est momentanément absent, le remplacement est assuré selon les règles suivantes :

- il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire ;
- s'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire, ou à défaut le dernier élu suppléant ;
- à défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution et bénéficie ainsi des droits et moyens issus de ce mandat.

### ***7.2 Crédit d'heures conventionnel des membres suppléants***

Les membres suppléants ne participent pas aux réunions du CSE sauf lorsqu'ils suppléent les membres titulaires.

Afin de faciliter le remplacement inopiné des titulaires et favoriser la professionnalisation des membres suppléants des CSE, il est prévu qu'un tiers des membres suppléants de chaque CSE pourra participer à la réunion préparatoire de l'instance avec au minimum la participation d'un suppléant par organisation syndicale représentée au CSE.

Les autres suppléants participants seront choisis parmi les organisations syndicales représentées au CSE et leur nombre déterminé selon le système de la représentation proportionnelle puis selon la méthode du plus fort reste. Cette répartition est effectuée par la Direction à l'issue des élections professionnelles.

Dans ces conditions, chaque suppléant participant à une réunion préparatoire disposera à cet effet d'un crédit d'heures complémentaire de 7 heures. Les frais associés à ce déplacement seront pris en charge par l'entreprise.

En complément et sous réserve que la réunion préparatoire se soit tenue la veille de la réunion prévue du CSE, et que les suppléants soient restés à disposition de l'instance jusqu'à

son heure d'ouverture pour assurer la suppléance imprévue éventuelle d'un titulaire, les frais de déplacements seront également pris en charge par l'entreprise.

### Article 8 – Liberté de déplacement des membres

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les RS CSE peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant leurs heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise 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 respecter l'accomplissement du travail des salariés.

Le temps de déplacement passé par les membres titulaires, les membres suppléants remplaçant un titulaire et les RS CSE pour se rendre aux réunions convoquées par l'employeur est considéré comme temps de travail et payé comme tel et ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation. Le remboursement des frais est réalisé selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

En complément et pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites au sein de l'établissement CSE, les signataires conviennent que l'entreprise prend en charge les temps et les frais des déplacements directement liés à l'exercice de leur mission des membres titulaires et des RS CSE dans la limite **de 4 déplacements par mois**.

Si un membre titulaire ou un RS CSE n'utilise pas ses 4 déplacements, ceux-ci peuvent être reportés de mois en mois, dans la limite de l'année civile.

En outre, afin de tenir compte de spécificités locales, les membres titulaires peuvent mutualiser leurs déplacements, et chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants, les déplacements dont ils disposent.

Le temps passé pour les déplacements ainsi pris en charge par l'entreprise ne s'impute pas sur les heures de délégation dont disposent les représentants du personnel. Les éventuels frais de déplacement engendrés pour ces déplacements sont pris en charge par l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

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

### Article 9 – Formation des membres

Le temps consacré aux formations prévues par le présent accord au bénéfice des membres du CSE est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégations.

Les formations des membres du CSE visées ci-dessous sont dispensées par des organismes remplissant les conditions posées par le Code du Travail et sont renouvelées lorsque les membres du CSE ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

FS

### **9.1 Formation économique des membres du CSE**

Les membres titulaires, suppléants et RS du CSE bénéficient, dans les conditions et limites prévues par l'article L2145-11 du Code du Travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours au cours de chaque mandature. Ce stage est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement (formation et frais associés) de la formation est pris en charge par le CSE.

### **9.2 Formation en santé, sécurité et conditions de travail**

Les membres titulaires, suppléants et RS du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au cours de chaque mandature. Cette formation est conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'entreprise.

Afin de permettre aux membres du CSE d'actualiser leurs connaissances, cette formation peut être renouvelée avec l'accord de l'employeur.

Le membre du CSE qui souhaite bénéficier de son droit à congé de formation santé, sécurité et conditions de travail doit en faire la demande à l'employeur au moins 30 jours avant le début de sa formation.

Les jours passés en formation s'imputent en priorité sur le contingent du congé de formation économique, sociale et syndicale.

## **Article 10 – Fonctionnement du CSE**

### **10.1 Secrétaire, Secrétaire suppléant, et Trésorier**

Les membres titulaires du CSE procèdent à la désignation d'un Secrétaire et d'un Secrétaire suppléant choisis parmi les membres titulaires du comité dans les conditions rappelées dans le règlement intérieur du CSE.

En cas d'absence simultanée du Secrétaire et du Secrétaire suppléant, un Secrétaire de séance sera désigné parmi les membres titulaires présents dans les conditions rappelées dans le règlement intérieur du CSE.

Pour assurer l'exercice de sa mission et compte tenu de la pluralité d'Unités au sein du CSE des UON, le Secrétaire du CSE bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire mensuel de **30 heures**.

Lorsqu'il est amené à se substituer au Secrétaire absent, ce crédit est accordé temporairement au Secrétaire suppléant ou au Secrétaire de séance qui assure la mission du Secrétaire (fixation ordre du jour, représentation du comité, etc.). Ce crédit est attribué pour réaliser le procès-verbal de séance dont il aura la charge.

F.S

Les membres titulaires du CSE procèdent également à la désignation d'un Trésorier choisi parmi les membres titulaires du comité dans les conditions rappelées dans le règlement intérieur du CSE.

Pour assurer l'exercice de sa mission, le **Trésorier** du CSE bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire mensuel de **10 heures**.

### **10.2 Réunions du CSE**

Le CSE est réuni 11 fois par an lors de réunions ordinaires. Ce nombre peut être augmenté en fonction de l'actualité après concertation avec le Secrétaire du CSE.

Au-delà des 11 réunions ordinaires, un temps complémentaire permettant la préparation sera accordé aux membres si les réunions supplémentaires sont convoquées à la demande de la direction.

Au moins quatre de ces réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Le CSE est réuni :

- sur convocation du président,
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves,
- en cas d'évènements grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement,
- à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail,
- en cas de circonstances exceptionnelles (droit d'alerte, crise technique, etc.),
- à la demande de la majorité de ses membres.

### **10.3 Ordre du jour, convocation et procès-verbal**

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président (ou son représentant) et le Secrétaire du CSE. En cas de désaccord, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou par le Secrétaire du CSE.

Le Président communique aux membres du CSE la convocation, l'ordre du jour et les documents afférents 8 jours calendaires avant la date de la réunion en les déposant dans la BDES.

Ce délai pourra être réduit lorsque l'urgence le nécessite.

Le procès-verbal des réunions, reprenant l'intégralité des débats, est établi par le Secrétaire du CSE dans les 15 jours calendaires suivants chaque réunion du comité.

Dès qu'il est produit et communiqué à l'ensemble des membres et du Président, le procès-verbal est soumis à l'approbation à la réunion du CSE qui suit.

En cas de recours à une prestation externe (enregistrement des débats et/ou sténotypie) les frais sont pris en charge par le CSE. Au-delà des 11 réunions ordinaires, les frais de sténotypie sont pris en charge par l'employeur si les réunions supplémentaires sont convoquées à la demande de la direction.

#### **10.4 Décompte du temps de réunion**

Le temps passé par les membres titulaires et les RS CSE en réunion du comité est considéré comme du temps de travail effectif et est payé comme tel. Il ne s'impute pas sur leurs heures de délégations.

#### **10.5 Recours à la visioconférence**

Si l'organisation de réunions physiques est privilégiée, les parties signataires conviennent que le recours à la visioconférence est possible en cas de situations exceptionnelles liées notamment à l'urgence en concertation avec le Secrétaire.

Lorsque le comité social et économique est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article L. 2315-4 du Code du Travail, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

#### **10.6 Règlement Intérieur**

Conformément aux dispositions de l'article L2315-24 du Code du Travail et à l'exception des dispositions relatives à la CSSCT, le CSE détermine dans un Règlement Intérieur (RI), les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'établissement, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées. Sauf accord de l'employeur, le RI du CSE ne peut pas comporter de clauses lui imposant des obligations ne résultant pas des dispositions légales ou conventionnelles.

#### **10.7 Obligation de discrétion et confidentialité**

Conformément aux dispositions de l'article L2315-3 du Code du Travail, les membres du CSE et les RS CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentés comme tels par l'employeur.

Il est convenu par les signataires du présent accord que ces dispositions s'appliquent également à l'ensemble des personnes participant aux Commissions.

FS

### **10.8 Subvention de fonctionnement du CSE**

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 modifiée par l'ordonnance rectificative n°2017-1718 du 20 décembre 2017, les parties signataires conviennent que, dans le cadre de la mise en place des premiers CSE au sein de GRDF, la dévolution des biens s'opérera comme suit :

- lors de leur dernière réunion, les comités d'établissement décideront des modalités de transfert de plein droit et en pleine propriété de l'ensemble de leurs biens, droits et obligations, créances et dettes vers le futur CSE ;
- lors de sa première réunion, le CSE décidera soit d'accepter les affectations ainsi prévues, soit de décider d'affectations différentes.

L'entreprise alloue à chaque CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel calculé dans les conditions prévues à l'article L2315-61 du Code du Travail.

### **10.9 Locaux et affichage**

L'employeur met à la disposition dans chacune des Unités du périmètre CSE UON, un local destiné à l'ensemble des membres (Titulaires, Suppléants, RS CSE, membres des Commissions et Représentants de Proximité), équipé d'un mobilier de bureau, d'une ligne téléphonique, du matériel informatique standard fourni par l'entreprise et entretenu par elle dans les conditions prévues par l'Accord NTIC en vigueur. Ces équipements, qui restent la propriété de l'entreprise, sont placés sous la responsabilité des membres du CSE. En outre, un accès à un mopieur de l'établissement est ouvert à proximité du local mis à disposition de chaque CSE.

Dans les établissements multi-sites et pour tenir compte des contraintes liées à l'existence d'un local unique par Unité pour les membres du CSE, une concertation au niveau de chaque Unité, déterminera les moyens matériels (hors NTIC) et immobiliers supplémentaires destinés à faciliter les conditions d'exercice des mandats.

Le CSE dispose également de panneaux d'affichage réservés à la communication avec le personnel dont l'emplacement et le nombre sont déterminés en accord avec la Direction locale.

## **CHAPITRE 2 : LES COMMISSIONS DES CSE**

### **Article 11 – Les Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) au sein du CSE des Unités Opérationnelles Nationales**

#### **11.1 Mise en place**

En application des dispositions de l'article L2315-36 du Code du Travail, les parties signataires conviennent de la mise en place de 4 commissions santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE des UON dont le découpage est effectué comme suit :

- CSSCT UON RH, Médical et Social,
- CSSCT Unité Comptable Nationale,

- CSSCT Unité Opérationnelle Serval,
- CSSCT Opérateur Informatique et Télécom.

### **11.2 Attributions**

Conformément aux textes en vigueur, les CSSCT ont pour objectifs principaux, par délégation du CSE, de :

- veiller à la protection de la sécurité et de la santé des salariés,
- de contribuer à améliorer leurs conditions de travail,
- de promouvoir une culture de prévention.

Le recours à un expert par le CSE ainsi que les attributions consultatives relèvent des prérogatives exclusives du CSE.

Les CSSCT préparent les consultations du CSE en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de travail.

Dans ce cadre, les CSSCT :

- examinent les impacts des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail dans le cadre des attributions du CSE,
- examinent le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement, des actions menées au cours de l'année écoulée et le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

De plus, par délégation du CSE, les CSSCT peuvent, notamment :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (examen du DUER par exemple),
- procéder, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail,
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ou d'Evènements à Haut Potentiel de Gravité (EHPG) ou bien encore contribuer aux analyses,
- réaliser des enquêtes après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- conduire les investigations nécessaires pour éclairer les membres du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes ou en cas d'alerte en situation de DGI et participer à la réalisation des enquêtes associées (en lien avec le dépositaire de l'alerte)
- analyser les rapports d'expertise,
- réaliser des actions de prévention du harcèlement et des risques psychosociaux

Les CSSCT sont des espaces de dialogue et de réflexion contribuant à la promotion d'une culture de prévention.

F.S

### **11.3 Composition des CSSCT**

Chaque CSSCT est composée:

- d'un Président désigné par le Président du CSE et appartenant à l'Unité concernée,
- de collaborateurs assistant le Président, la délégation ne pouvant être plus importante que les membres désignés à la CSSCT,
- d'une délégation du personnel **comportant 4 membres** dont les modalités de désignation sont fixées à l'article 11.4 du présent accord.

Le(s) médecin(s) du travail ou son (leurs) représentant(s), le responsable interne en charge de la sécurité et des conditions de travail ou son représentant, l'inspecteur du travail territorialement compétent et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale territorialement compétent sont invités de droit aux réunions de la CSSCT.

Les RS CSE sont invités permanents et participent à tous les travaux de la CSSCT.

### **11.4 Désignation et remplacement des membres de la CSSCT**

Les membres des CSSCT seront désignés parmi les membres titulaires et suppléants du CSE par résolution adoptée à la majorité des représentants du personnel du CSE présents ayant voix délibérative.

Il est précisé que, conformément à l'article L2315-39 du Code du Travail, au moins un membre de chaque CSSCT sera un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévu à l'article L2314-11 du Code du Travail.

Lorsqu'un membre de la CSSCT cesse ses fonctions, notamment suite à démission, rupture du contrat de travail, mobilité en dehors de l'établissement, le CSE procédera à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

### **11.5 Moyens des membres des CSSCT**

Pour assurer l'exercice de leurs missions, les parties conviennent d'accorder à titre conventionnel, à chaque membre désigné de CSSCT, 10 heures de délégation par mois. Dans le cas où ce crédit d'heures de délégation ne serait pas utilisé, ce droit pourra être reporté de mois en mois, dans la limite de l'année civile. Cette règle ne peut conduire un membre ou un représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation mensuel dont il bénéficie.

Le temps passé en réunion avec l'employeur et aux enquêtes (hors dispositions légales) menées avec accord de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures attribué.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions des CSSCT convoquées par l'employeur est considéré comme du temps de travail et payé comme tel et ne s'impute pas sur les heures de délégation. Le remboursement des frais est réalisé par l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

FS

Pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites au sein de l'établissement CSE, les signataires conviennent que l'entreprise prend en charge les temps et les frais des déplacements directement liés à l'exercice de leur mission des membres de CSSCT dans la limite de 4 déplacements par mois sur le périmètre de la CSSCT concerné.

Si un membre de CSSCT n'utilise pas ses déplacements ceux-ci peuvent être reportés de mois en mois, dans la limite de l'année civile.

Le temps passé pour les déplacements ainsi pris en charge par l'entreprise ne s'impute pas sur les heures de délégation dont disposent les membres de CSSCT. Les éventuels frais de déplacement engendrés pour ces déplacements sont pris en charge par l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

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

Dans le cadre de leur participation aux CSSCT, les RS CSE bénéficient d'un crédit complémentaire de **10 heures par mois pour chacune des CSSCT**. Dans le cas où ce crédit d'heures ne serait pas utilisé, ce droit pourra être reporté de mois en mois, dans la limite de l'année civile. De plus, chaque RS CSE bénéficie d'un volume de **4 déplacements par mois pour chacune des CSSCT**.

#### **11.6 Réunions de la CSSCT**

La CSSCT est convoquée par son Président au moins 4 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées à la demande conjointe du Président et du Secrétaire du CSE ou bien par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents.

#### **11.7 Ordre du jour, convocation et compte-rendu**

L'ordre du jour de chaque réunion de la CSSCT est établi par le Président de la CSSCT après échange avec le Président du CSE et le Secrétaire du CSE.

La convocation à chaque réunion accompagnée de l'ordre du jour est transmise via la BDES par le Président aux participants à la CSSCT au moins 8 jours calendaires avant la réunion.

Le Président de la CSSCT établit et adresse aux participants à la CSSCT, dans un délai maximal de 5 jours calendaires, un compte-rendu de chaque réunion. Chaque participant dispose de 5 jours calendaires pour transmettre ses observations au Président de la CSSCT. A l'issue, il établit un compte-rendu définitif. Ces délais sont adaptés le cas échéant aux échéances s'imposant au CSE.

Le compte-rendu intégrera les recommandations adoptées par les membres ainsi que le relevé des positions de l'ensemble des participants. Ce compte-rendu sera communiqué par la BDES à l'ensemble des membres du CSE au plus tard 8 jours calendaires avant la réunion du CSE qui suit.

Le compte-rendu est également diffusé à l'ensemble des acteurs en charge de la prévention sécurité.

### **11.8 Recours à la visioconférence**

Si l'organisation de réunions physiques est privilégiée, les parties signataires conviennent que le recours à la visioconférence est possible en cas de situations exceptionnelles liées notamment à l'urgence.

Le dispositif technique mis en œuvre devra garantir l'identification des participants, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image lors de la réunion.

### **Article 12 – Commissions supplémentaires**

Les parties conviennent de mettre en place les trois commissions suivantes au sein de chaque CSE :

- une commission Emploi Formation, en charge d'étudier les documents soumis à l'organisme relatifs à la formation professionnelle, à l'alternance et la mobilité des compétences et les parcours professionnels ;
- une commission Situation Sociale, en charge d'étudier les documents soumis à l'organisme relatifs au bilan social, à l'égalité professionnelle, au handicap et éventuellement au logement ;
- une commission des moyens.

Pour permettre aux membres d'exercer au mieux leurs missions, les signataires conviennent d'allouer forfaitairement un crédit conventionnel annuel global de **300 heures**, hors temps de trajet, réparti entre les membres.

Ces commissions seront composées a minima d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau du CSE.

Les commissions seront réunies préalablement à toute consultation du CSE relevant du champ de compétences de la commission et a minima deux fois par an.

## **CHAPITRE 3 : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE AU SEIN DES UON**

### **Article 13 – Les Représentants de Proximité au sein des UON**

#### **13.1 – Mise en place**

Afin de répondre à un besoin de proximité issue de l'implantation nationale des Unités Opérationnelles Nationales, les parties conviennent de la mise en place de Représentants de Proximité sur l'établissement CSE UON.

F.S

### **13.2 – Attributions des Représentants de Proximité**

Les Représentants de Proximité ont pour mission de porter au représentant de l'employeur, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application des dispositions du Code du Travail, des notes d'entreprise et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

### **13.3 – Nombre de Représentants de Proximité**

Les parties conviennent de la mise en place de 16 Représentants de Proximité sur l'établissement CSE des UON.

### **13.4 – Désignation et remplacement des Représentants de Proximité**

Les parties signataires conviennent que les Représentants de Proximité sont désignés parmi les salariés de l'établissement CSE des UON, par une résolution des membres du CSE prise à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Les Représentants de Proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Lorsqu'un Représentant de Proximité cesse ses fonctions, notamment suite à démission, rupture du contrat de travail, mobilité en dehors de l'établissement, le CSE procédera à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection des membres du CSE.

### **13.5 – Moyens des Représentants de Proximité**

Pour assurer l'exercice de leurs missions, les parties conviennent d'accorder à titre conventionnel, à chaque Représentant de Proximité, **10 heures de délégation par mois**.

Dans le cas où ce crédit d'heures de délégation ne serait pas utilisé, ce droit pourra être reporté de mois en mois, dans la limite de l'année civile. Cette règle ne peut conduire un membre ou un représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation mensuel dont il bénéficie.

Le temps passé en réunion avec l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures attribué.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions convoquées par l'employeur est considéré comme du temps de travail et payé comme tel et ne s'impute pas sur les heures de délégation. Le remboursement des frais est réalisé par l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites au sein de l'établissement CSE, les signataires conviennent que l'entreprise prend en charge les temps et les frais des déplacements directement liés à l'exercice de leur mission Représentants de Proximité dans la limite de **4 déplacements par mois**.

Si un Représentant de Proximité n'utilise pas ses **4 déplacements** ceux-ci peuvent être reportés de mois en mois, dans la limite de l'année civile.

Le temps passé pour les déplacements ainsi pris en charge par l'entreprise ne s'impute pas sur les heures de délégation dont disposent les Représentants de Proximité. Les éventuels frais de déplacement engendrés pour ces déplacements sont pris en charge par l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

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

### ***13.6 - Réunion des Représentants de Proximité, convocation et compte rendu***

Les Représentants de Proximité sont réunis tous les deux mois sur convocation du représentant des employeurs (RRH). Afin de prendre en compte la particularité des différentes UON, l'animation des réunions pourra être assurée de manière tournante par les RRH du périmètre CSE UON.

Le représentant des employeurs adresse la convocation aux Représentants de Proximité conformément au calendrier des réunions qui est défini au début de chaque année.

Cette convocation est déposée dans la BDES dans un délai minimum de 15 jours calendaires avant la date de la réunion laissant ainsi aux Représentants de Proximité la possibilité de communiquer les questions à examiner au plus tard 8 jours calendaires avant la date de la réunion.

A l'issue de la réunion, un questions/réponses est rédigé par le représentant de l'employeur et communiqué à l'ensemble des Représentants de Proximité par la BDES dans un délai maximal de 15 jours calendaires.

Deux fois par an, deux Représentants de Proximité seront désignés par leurs pairs pour présenter aux membres du CSE, une synthèse des observations ou recommandations issues de leurs travaux.

### ***13.7 – Recours à la visioconférence***

Au regard des missions confiées aux Représentants de Proximité et des modalités de fonctionnement qui y sont associées, les parties signataires conviennent que le recours à la visioconférence pourra être envisagé pour l'organisation des réunions.

Le dispositif technique mis en œuvre devra garantir l'identification des participants, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image lors de la réunion.

FS

## TITRE 2 : DROIT SYNDICAL D'ETABLISSEMENT AU SEIN DES UON

### Article 14 – Cadre d'implantation des sections syndicales des UON

Les parties conviennent que les sections syndicales des UON sont implantées au niveau des différentes Unités qui composent le périmètre CSE UON.

Ainsi, les sections syndicales d'établissement sont implantées au niveau :

- Unité Opérationnelle RH, Médical et Social ;
- Unité Comptable Nationale ;
- Unité Opérationnelle Serval ;
- Opérateur Informatique et Telecom ;

Pour chacune de ces sections syndicales d'établissement, la représentativité est mesurée au périmètre du CSE UON.

### Article 15 – Les acteurs légaux du droit syndical

#### **15.1 – Les sections syndicales d'établissement**

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

La section syndicale constitue le cadre de désignation des délégués syndicaux pour les organisations syndicales représentatives dans l'établissement, et des représentants de la section syndicale pour les organisations syndicales non représentatives dans l'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L.2142-1 du Code du Travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'établissement tel que défini à l'article 14 du présent accord :

- chaque syndicat qui y est représentatif,
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux an et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée,

peut constituer une section syndicale au sein de l'établissement.

Cette section syndicale, unique pour chaque organisation syndicale au sein d'un même établissement, ne se confond pas avec toute autre structure syndicale relevant des choix

FS

d'organisation interne d'un syndicat (union départementale, syndicat territorial, etc.) qui ne disposent pas de reconnaissance ni de moyens de la part des entreprises.

### **15.2 – Les Délégués Syndicaux d'établissement**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement (au sens de l'article 14 du présent accord) peut désigner, conformément aux dispositions légales, un ou des délégués syndicaux dont le nombre est fixé par l'article R. 2143-2 du Code du Travail :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué syndical
- de 1000 à 1999 salariés : 2 délégués syndicaux
- de 2000 à 3999 salariés : 3 délégués syndicaux
- de 4000 à 9999 salariés : 4 délégués syndicaux
- au-delà de 9999 salariés : 5 délégués syndicaux.

La désignation du ou des délégués syndicaux se fera par écrit dans les conditions prévues par le Code du Travail.

### **15.3 – Les Délégués Syndicaux Supplémentaires**

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'établissement peut désigner un délégué syndical supplémentaire au périmètre CSE sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir obtenu lors de la dernière élection des membres du CSE un ou plusieurs élus dans le collège exécution,
- et compter au moins un élu dans le collège maîtrise ou dans le collège cadre.

Lorsqu'il existe un collège unique pour l'exécution et la maîtrise, un délégué syndical supplémentaire peut être désigné dès lors que l'organisation syndicale représentative a obtenu au moins un élu dans le collège unique et au moins un élu dans le collège cadre.

La désignation du délégué syndical supplémentaire se fait dans les conditions et dans les formes fixées par le Code du Travail.

Les attributions du délégué syndical supplémentaire sont identiques à celle du délégué syndical d'établissement.

### **15.4 - Les Représentants Syndicaux au CSE**

Dans les conditions prévues par le Code du Travail, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement servant de cadre à la mise en place du Comité Social et Economique peut désigner deux représentants syndicaux au sein de ce Comité (RS CSE).

### **15.5 - Les Représentants de Sections Syndicales**

Chaque syndicat ayant constitué une section syndicale d'établissement, peut s'il n'est pas représentatif dans l'établissement (au sens de l'article 14 du présent accord), désigner un Représentant de la Section Syndicale pour le représenter au sein de l'établissement.

Sa désignation se fait dans les formes prévues par le Code du Travail.

Le Représentant de Section Syndicale exerce ses fonctions conformément aux dispositions légales et bénéficie des mêmes prérogatives que le Délégué Syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du Représentant de la Section Syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'établissement. 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'établissement.

## **Article 16 - Les acteurs conventionnels du droit syndical**

### ***16.1 - Les Coordinateurs Syndicaux***

Les parties signataires conviennent que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ont chacune la possibilité de désigner **2 Coordinateurs Syndicaux**.

Ces acteurs syndicaux ont vocation à coordonner les différentes sections syndicales implantées sur le périmètre des Unités Opérationnelles Nationales et à apporter un appui auprès des Délégués Syndicaux Centraux d'Enedis et de GRDF dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ces derniers.

## **Article 17 - Crédits d'heures des acteurs du droit syndical**

### ***17.1 - Crédits d'heures légaux***

#### ***17.1.1 Les crédits d'heures des sections syndicales***

En application de l'article L.2143-16 du Code du Travail, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dispose 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 du temps de travail et payées comme tel.

#### ***17.1.2 Les crédits d'heures des Délégués Syndicaux d'établissement et Délégués Syndicaux Supplémentaires***

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 ;

FS

- **24 heures** par mois dans les établissements d'au moins 500 salariés.

Les DSS bénéficient des mêmes crédits d'heures.

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 l'année civile.

Les DS et DSS d'une même organisation syndicale et d'un même établissement au sens de l'article 2 du présent accord peuvent se répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent, sous réserve d'en informer le chef d'établissement.

### ***17.1.3 Les crédits d'heures des Représentants de Sections Syndicales***

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**.

Les parties signataires conviennent qu'il est admis d'apprécier la consommation de ce crédit mensuel dans le cadre de l'année civile.

Ces heures de délégation sont considérées comme du temps de travail et payées comme tel.

### ***17.2 - Crédits d'heures conventionnels***

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 16.1 du présent accord, les parties conviennent d'attribuer à chacune des Organisations Syndicales Représentatives, **un crédit de 3 140 heures pour les deux coordinateurs syndicaux**.

## **Article 18 - Suivi des crédits d'heures de délégation**

Pour la bonne marche du service et pour assurer la comptabilisation des heures de délégation, les salariés non détachés permanents doivent informer préalablement leur manager de l'utilisation des crédits d'heures légaux.

Pour les crédits d'heures conventionnels, les salariés non détachés permanents doivent faire une demande préalable à leur manager.

La demande doit préciser la date et les heures de début et de fin prévisibles de l'absence.

Lorsque la fin de l'absence est différente de celle qui était prévue, une régularisation doit être effectuée par le titulaire du mandat dès son retour.

Pour les détachés permanents, un état mensuel des absences est établi en fin de mois. Les heures sont auto-collectées par les détachés dans PGI GTA.

F.S

## Article 19 - Déplacements

### **19.1 Déplacements des DS et DSS**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les DS et les DSS peuvent se déplacer hors de l'entreprise, durant les heures de délégation. Ils peuvent en outre circuler librement dans l'établissement, dans lequel ils ont été désignés tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail 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 respecter l'accomplissement du travail des salariés.

Pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites au sein d'un même établissement, les signataires conviennent que l'entreprise prenne en charge les frais de déplacement du DS et DSS, directement liés à l'exercice de leurs missions pendant leurs heures de délégation.

Cette prise en charge est assurée dans la limite de **4 déplacements par mois**.

Ces déplacements sont reportables d'un DS vers un autre DS à la maille de la même Unité dans la limite de l'année civile. Ce droit à 4 déplacements pris en charge par l'entreprise peut être transféré entre DS et DSS d'une même organisation syndicales appartenant au même établissement et dans les mêmes limites de l'année civile.

Le temps passé pour les déplacements ainsi pris en charge par l'entreprise ne s'impute pas sur les heures de délégation dont disposent les DS et DSS. Les éventuels frais de déplacement engendrés pour ces déplacements sont pris en charge par l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

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.

### **19.2 Déplacements des Coordinateurs Syndicaux**

S'agissant des Coordinateurs Syndicaux, visés par l'article 16.1 du présent accord, les parties conviennent de la prise en charge de **4 déplacements nationaux par mois chacun**.

Le temps passé pour les déplacements ainsi pris en charge par l'entreprise ne s'impute pas sur les heures de délégation dont ils disposent. Les éventuels frais de déplacement engendrés pour ces déplacements sont pris en charge par l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

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.

F.S

## Article 20 - Local syndical

Chaque section syndicale dispose d'un local équipé d'un mobilier de bureau, d'une ligne téléphonique, du matériel informatique standard fourni par l'entreprise et entretenu par elle dans les conditions prévues par l'Accord NTIC. Ces équipements, qui restent la propriété de l'entreprise, sont placés sous la responsabilité de l'organisation syndicale. En outre, un accès à un copieur de l'établissement est ouvert à proximité du local mis à disposition de la section syndicale.

En outre, afin de tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites au sein d'une même Unité, 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 salles de réunions présents sur les sites de travail au sein de leur établissement.

Pour tenir compte des contraintes liées à l'existence d'un local syndical unique par section syndicale, une concertation locale au niveau de chaque Unité, déterminera les moyens matériels (hors NTIC) et immobiliers supplémentaires destinés à faciliter les conditions d'exercice des mandats, plus particulièrement l'attribution d'un bureau pour un détaché permanent.

## Article 21 - Moyens d'information et de communication

### ***21.1 - Affichage et diffusion de tracts***

En application des dispositions du Code du Travail, chaque section syndicale affiche librement ses communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage au sein de l'établissement. Les panneaux réservés aux communications syndicales sont distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

En application des dispositions de l'article L2142-3 du Code du Travail, 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 sur chaque site de travail 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 le chef d'établissement.

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 respecter l'accomplissement du travail des salariés.

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.

## **21.2 – Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC)**

Les parties signataires conviennent que les acteurs syndicaux et les sections syndicales bénéficient de moyens informatiques et de l'accès aux NTIC pour l'exercice de leurs fonctions.

Le contenu et les modalités d'attribution de ces moyens informatiques sont précisés dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique.

### **Article 22 - Réunions d'information syndicale**

Chaque section syndicale est autorisée à organiser des réunions d'information syndicale dans l'établissement. Ces réunions ont lieu dans les locaux mis à la disposition des sections syndicales en application de l'article 9 du présent accord ou, le cas échéant, dans les locaux mis à la disposition de la section syndicale demanderesse par le chef d'établissement à l'occasion de la réunion. Dans ce dernier cas, sont à exclure les locaux où des salariés exercent une activité professionnelle, ceux où sont situées 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.

En aucun cas, la réunion ne pourra se tenir sur un site extérieur à l'établissement sauf autorisation préalable de l'employeur.

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

Chaque réunion d'information fera l'objet, de la part de l'organisation syndicale qui l'envisage, d'une demande d'autorisation préalable qui devra être présentée au chef d'établissement 7 jours calendaires à l'avance et pour une période de l'horaire de travail afin que la bonne marche du service puisse être assurée.

Chaque salarié est autorisé, sous réserve que les conditions 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 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.

F.S

Chaque section syndicale peut inviter des personnalités syndicales extérieures à l'établissement ou à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elle dans son local syndical, ou avec l'accord du chef d'établissement, si ces réunions ont lieu dans des locaux mis à sa disposition à cette occasion.

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.

Des modalités de réunion de nature à éviter au maximum les déplacements sont autorisées et les modalités seront définies dans le cadre de concertations locales entre les chefs d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

### **Article 23 - Concertations locales**

Les parties signataires conviennent qu'après chaque élection professionnelle, une concertation sera ouverte dans un délai de 6 mois, au niveau de l'Unité, pour examiner les moyens de fonctionnement et tenir compte de spécificités locales. Lors de cette concertation seront abordées dans le cadre des dispositions du présent accord :

- la mise à disposition des locaux ainsi que des équipements complémentaires et fourniture (papier, affranchissement ...) aux sections syndicales,
- la détermination de l'emplacement des panneaux d'affichage,
- le mode et les modalités pratiques de déplacement accordés aux représentants syndicaux
- les modalités pratiques de remboursement de leurs frais de déplacement dans le cadre des règles et dispositifs en vigueur dans l'entreprise,
- le suivi individuel et collectif des heures de délégation.

## **TITRE 3 : DELEGATION SPECIALE**

### **Article 24 – Délégation Spéciale**

Sous réserve du maintien en vigueur des dispositions issues de l'article R 713-14 du code du travail, la délégation spéciale des CSE Centraux d'Enedis et de GRDF pourrait être réunie pour des sujets qui concernent exclusivement le Service Commun Enedis – GRDF.

Il est rappelé que les sujets relevant de l'ensemble de l'entreprise GRDF, dont le Service Commun, sont traités par le CSE Central de GRDF.

Lorsqu'elle est réunie, la Délégation Spéciale est présidée par l'un des deux Présidents des CSE Centraux d'Enedis et de GRDF.

Soucieux d'assurer un fonctionnement efficace des réunions de la Délégation Spéciale, les signataires conviennent que la Délégation Spéciale est composée des seuls membres titulaires des CSE Centraux d'Enedis et de GRDF appartenant au service commun, complétée

par l'ensemble des RS CSE-C. L'ensemble des participants disposent d'un crédit d'heures complémentaires de 8 heures par réunion.

La fonction de Secrétaire de la Délégation Spéciale est assurée, en alternance tous les 6 mois, par le Secrétaire du CSE Central d'Enedis et celui du CSE Central de GRDF. L'ordre du jour des séances en Délégation Spéciale est établi en liaison avec les deux Secrétaires de CSE-C et signé par celui qui en assure le Secrétariat de la Délégation Spéciale et le Président.

## **Article 25 – Dispositions finales**

### ***25.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue à toutes les dispositions en vigueur portant sur le même objet et ce, quelles que soient leurs sources.

Il entrera en vigueur le 14 novembre 2019.

Il est néanmoins convenu que les dispositions de l'article 2 entreront en vigueur le lendemain du jour de dépôt du présent accord.

### ***25.2 Comité de Suivi***

Un comité de suivi composé de 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de l'accord et de représentants de l'employeur est mis en place. Il veillera à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de l'accord et à la résolution des éventuelles difficultés constatées.

Ce comité se réunira 2 fois par an durant les deux premières années de l'accord puis 1 fois par an.

### ***25.3 Notification, dépôt et publicité de l'accord***

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail.

Il sera versé à la base de données prévues à l'article L2231-5-1 du Code du Travail et donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail.

### ***25.4 Révision de l'accord***

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou de l'employeur, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L2261-7-1 du Code du Travail.

F.S

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée motivée aux autres parties.

Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites de substitution. A compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront dans un délai de 2 mois.

**25.5 Dénonciation**

Conformément aux dispositions des articles L2261-9 et suivants du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. Dans ce cas, l'employeur et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

Fait à Paris, le 18 mars 2019

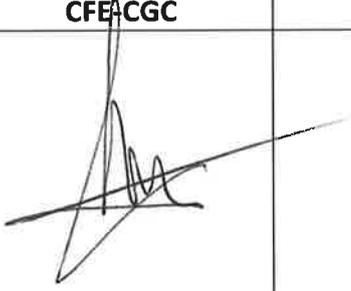
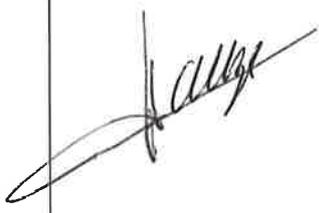
Pour GRDF

Patrick BONNEAU

Directeur des Ressources Humaines  
et de la Transformation



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
			
Représentée par : Delphine DELOIZE	Représentée par : MORLAT Jean-Pierre FO	Représentée par :	Représentée par : Franck SARRIGE

